

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001432/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 03/07/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR033331/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.104624/2023-67  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/06/2023

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 Presidente, Sr(a). CLAUDINEI ALVES;

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;

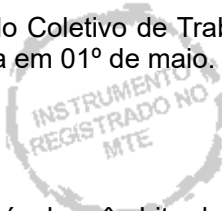
celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2023 a 30 de abril de 2025 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) **O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR NO ESTADO DO PARANÁ, com abrangência territorial Estadual, com abrangência territorial em Curitiba/PR.**

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

O piso salarial praticado na Empresa Acordante será de R\$ 1.320,00, ou equivalente ao salário-mínimo se vier a ser aprovado em valor superior. A evolução salarial será regulada por política interna da empresa. o valor do RSR já está incluído no piso, por ser fixado em base mensal, na forma da IEI 605/49.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE**

Fica estabelecido para todos os colaboradores da empresa acordante representados pelo SAAEPAR o reajuste na ordem de 4,5% (quatro e meio por cento) os seus colaboradores com salário mensal de até R\$8.000,00 (oito mil reais). Para aqueles que recebem salário mensal acima de R\$8.000,00 (oito mil reais), o reajuste será proporcional ao tempo de contratação, conforme tabela abaixo:

## Mês de Admissão % de reajuste

Até maio de 2022	4,50%
Junho de 2022	4,13%
Julho de 2022	3,75%
Agosto de 2022	3,38%
Setembro de 2022	3,00%
Outubro de 2022	2,63%
Novembro de 2022	2,25%
Dezembro de 2022	1,88%
Janeiro de 2023	1,50%
Fevereiro de 2023	1,13%
Março de 2023	0,75%
Abril de 2023	0,38%



**Parágrafo Primeiro:** Além dos reajustes acima, fica deferida majoração linear na parcela ajuda alimentação no valor de R\$785,00 (setecentos e oitenta e cinco reais).

**Parágrafo Segundo** - Os reajustes concedidos serão aplicados à partir da data da aprovação do presente instrumento, e os reajustes espontâneos concedidos antes da vigência do presente acordo, serão compensados na data-base.

**Parágrafo Terceiro** – As instituições de ensino que tenham realizado antecipações compensáveis no período de 1º março de 2022 à 30 de abril de 2023 poderão abater os valores antecipados do montante estipulado na presente cláusula, repassando apenas o saldo eventualmente devido.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - 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 ainda que quitada em dinheiro

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 SEXTA - ATRASO DE PAGAMENTO**

Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso de pagamento de salário de 20 (vinte) dias e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente, sem prejuízo da multa prevista na cláusula Quadragésima Primeira desta Convenção Coletiva de Trabalho, o ora disposto aplicado também em caso de atraso de pagamento de adicional de férias ou pagamento de 13º salário.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - CONTRACHEQUE**

O GRAN Centro Universitário 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.

**Parágrafo Primeiro** – O pagamento dos salários, seja o salário-base, seja eventual parcela de sobressalário, será efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, sem a antecipação de que trata a cláusula quinta da CCT celebrada entre o Sindicato Profissional e da Categoria Econômica, sendo que a migração para pagamento em parcela única será realizada até o mês de junho de 2023, de forma que o salário a ser pago até o 5º dia útil de julho de 2023 e seguintes já será efetuado em parcela única, sem antecipação.

**Parágrafo Segundo** – Acordam as partes que a gratificação natalina será quitada em parcela única até o dia 20 de dezembro de cada ano.

#### **CLÁUSULA OITAVA - PARCELAS NÃO SALARIAIS - RUBRICA PRÓPRIA**

Podem compor os créditos do trabalhador as seguintes parcelas:

I – Prêmio;

II – Abono;

III – Participação nos lucros;

IV – Gratificação de função;

**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, em especial no que diga respeito ao cumprimento de metas extraordinárias decorrentes da política de comissionamento que vier a ser adotada pela Acordante.

**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 ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA NONA - QUINQUENIO**

Tendo em vista a extinção da cláusula de quinquênio ocorrida em 01.03.2018 mantêm-se para fins de esclarecimento histórico a regra de transição estabelecido no instrumento anterior, o qual possuía a seguinte redação:

“Parágrafo primeiro - Tendo em vista a extinção do regime dos quinquênios estabelecida pela presente Convenção, ficam definidas as seguintes regras de transição:

“Todos os quinquênios anteriormente recebidos pelos AUXILIARES ou aqueles cujo ciclo de 5 (cinco) anos tenha sido completado até o dia 1º de março de 2018, serão respeitados e integrados definitivamente à remuneração do Auxiliar, devendo ser pago de forma separada com o título de “quinquênio”, segundo as regras vigentes no instrumento coletivo 2017/2018, mantido o teto de 15% (quinze por cento), sendo certo que a partir de 01/03/2018 somente se acrescerá qualquer valor a título de quinquênio se o mesmo estiver enquadrado nas regras de transição abaixo delineadas;

b. Todos os AUXILIARES que ainda não tenham atingido o teto de 15% (quinze por cento) para o recebimento de quinquênios em 1º de março de 2018, mas que nessa data já tenham completado 1 (um), 2 (dois), 3 (três) ou 4 (quatro) anos para um novo ciclo (ou primeiro ciclo), terão direito a completar esse último ciclo de 5 (cinco) anos, respeitada a contagem desse período à base de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) ao ano, sendo que os anos restantes para o fechamento do ciclo de 5 (cinco) anos serão computados à base de 0% (zero por cento) ao ano, sempre respeitado o teto de 15% (quinze por cento).

c. uma vez completado o ciclo, os valores serão integrados definitivamente na remuneração do Auxiliar e pago de forma separada com o título de “quinquênio”

d. Os AUXILIARES que recebiam em 1.º de março de 2018 quinquênios em importe igual ou superior ao teto de 15% (quinze por cento) continuarão recebendo o mesmo percentual.

Parágrafo segundo – Tendo em vista as regras de transição e a manutenção de quinquênios anteriormente pagos, continuarão vigentes os critérios utilizados no instrumento normativo precedente, para seu respectivo cálculo, a saber:

. 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;

a. O quinquênio será calculado sobre o salário base, acrescido do respectivo DSR;

b. 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.”

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PARCELAS DE SOBRESSALÁRIO**

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 que vier a ser estipulada, 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.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Fica concedido ao empregado pelo empregador, o fornecimento de auxílio alimentação na ordem de R\$ 785,00 (setecentos e oitenta e cinco reais) em valor fixo ao empregado com carga horária de igual ou superior a 6h (seis) horas/dia, 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 igual ou superior a seis horas, e desde que demandado pela Empresa Acordante, será concedido valor adicional de R\$ 38,00 (trinta e oito reais), e caso haja falta injustificada, haverá desconto do mesmo valor.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 No 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 DÉCIMA TERCEIRA - 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 “Cartilha de Benefícios Gran”

**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.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA DE NATAL**

Compromete-se a Empresa Acordante a fornecer cesta de natal no valor aproximado de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIOS SOCIAIS**

Além da adesão ao programa “Empresa-Cidadã”, com a consequente 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 “Cartilha de Benefícios Gran”:

- 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) Bolsa de estudos para os cursos ofertados pelo Centro Universitário, conforme política interna da Empresa acordante;
- d) Convênio com a empresa Open English;
- e) Auxílio-Creche para filhos com idade inferior à 5 anos e 11 meses;
- f) Day off – Folga aniversário; = conforme combinação com o gestor imediato
- g) Gympass e/ou Reembolso Academia – Custeados 60% da mensalidade, limitado a 90 reais de ajuda de custo, pago em folha;
- h) Apoio PASS – Assistência jurídica, psicológica e financeira remota, condicionado à existência de convênio com o Alelo.
- i) Kit Gran baby – Quando o colaborador se torna pai/mãe é enviado um kit para o mais novo membro da família (1 bolsa personalizada pelo Gran; 1 Fralda tamanho P, 1 pacote de lenço umedecido, 1 pomada para assadura, 1 sabonete líquido, 1 bodies branco e 1 vermelho personalizado do Gran);
- j) Seguro de Vida.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO**

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

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REGIME DE TEMPO INTEGRAL

Fica estabelecida a jornada de trabalho geral de 08 horas diárias e 44 horas semanais.

**Parágrafo único** – 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 DÉCIMA NONA - REGIME DE TEMPO PARCIAL

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de realização de horas extras, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 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 VIGÉSIMA - 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 horas.

**Parágrafo Terceiro** – salvo disposição expressa em contrário, durante o período de calamidade pública decorrente da pandemia oriunda do Codiv-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\$ 200,00 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 horas de um dia às 5h do dia seguinte.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DE PONTO**

A empresa acordante adotará regime de ponto eletrônico, ficando dispensados dos registros por aplicação do art. 62, II e III da CLT os líderes, coordenadores, supervisores, gerentes 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 Business Partner e Tutores, líder de área, como por exemplo, Biblioteca, com ou sem subordinados, desde que auferam gratificação de função superior em 40% à dos cargos efetivos sob sua responsabilidade, ou estejam em regime de teletrabalho, hipótese e 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 SEGUNDA - DA JORNADA ORDINÁRIA, DAS HORAS EXTRAS E DO BANCO DE HORAS**

Fica estabelecida a jornada de trabalho geral de 08 horas diárias e 44 horas semanais, exceto para o setor de call center, cuja jornada será de 6 horas diária e 36 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 venda, 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, além de cuidar 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.

**Parágrafo Quarto - HORAS EXTRAS** Fica desde já permitida a realização de horas extras em regime não excedente de duas por jornada, dispensado o acordo de prorrogação, sendo possível a exigência de labor em regime de horas extras em limite superior a 10 horas diárias desde que seja para vencer hipótese de força maior, ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

**PARÁGRAFO QUINTO** - 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 6 meses, ou enquanto perdurar a validade do presente ACT. Quanto às horas positivas, o prazo de compensação será de até 06 meses, contados da data da realização da hora extra.

**PARÁGRAFO SEXTO** - 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) horas, independentemente de homologação pelo sindicato profissional

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - 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 empregador o seu crédito de horas não trabalhadas.

**PARÁGRAFO OITAVO** - 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. As horas negativas podem ser descontadas até o limite de um mês da remuneração do trabalhador.

**PARÁGRAFO NONO** - 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.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS

O cálculo dos descontos decorrentes de faltas do Instrutor e/ou Monitor, que receba salário-hora, será feito multiplicando-se o número de horas não dadas pelo respectivo valor do salário-hora e do repouso correspondente.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 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 (a) que estiverem acompanhando seus filhos de até 18 (dezoito) meses 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 VIGÉSIMA QUINTA - AMAMENTAÇÃO**

O aumento, em mais 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 pelo Estabelecimento de Curso Livre em que trabalhar a empregada.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS**

Poderá o empregador conceder férias coletivas a seus colaboradores, de acordo com o calendário escolar.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**Parágrafo Segundo** - **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.

## **LICENÇA ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA ADOÇÃO**

Fica assegurado à empregada(o), que obtiver guarda provisória para fins de adoção, a partir da sua concessão, o afastamento do trabalho pelo prazo de 120 dias, observado a possível extensão a 180 dias, na hipótese de adesão ao programa empresa cidadã. Em se tratando de empregados da mesma empresa, só será concedido a um dos adotantes.

**Parágrafo Único** - A empregada deverá avisar por escrito, com trinta dias de antecedência, à Empregadora, sua intenção de adotar, de modo que este possa providenciar a sua substituição.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 corridos, o mesmo se verificando na hipótese de casamento, sendo licença GALA majorada também para 05 dias.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DO ESTADO GRAVÍDICO

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 vinctos.

**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 SEGUNDA - 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.

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

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

As Instituições de Ensino não obstarão a sindicalização de seus Auxiliares de Administração Escolar, obrigando-se a descontar em folha de pagamento a mensalidade devida, desde que por eles autorizados, e efetuar o recolhimento ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao que deu origem ao desconto, sob pena de não o fazendo neste prazo incorrer em atualização monetária e multa de mora de 10% (dez por cento) do valor devido, mais atualização monetária sobre o montante retido indevidamente. O Sindicato Profissional fornecerá os impressos próprios para este recolhimento em época oportuna, e caso não faça, não haverá incidência de atualização monetária nos valores a serem recolhidos.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PUBLICAÇÕES SINDICAIS**

As Instituições de Ensino cientificarão e afixarão em quadros próprios, acessíveis aos empregados, as notas e publicações enviadas pelo Sindicato Laboral, desde que não seja material político partidário.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TAXA DE MANUTENÇÃO SINDICAL**

Ao Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar no Estado do Paraná: nos termos da decisão proferida nos autos da ação trabalhista n.º 00934-1999-016-09-00-1, CNJ 0093400-83.1999.5.9.0016, 16.ª Vara do Trabalho, as Instituições de Ensino descontarão dos Auxiliares de Administração Escolar em favor do Sindicato Laboral, independentemente de serem sindicalizados ou não, o valor de R\$ 15,00 (quinze reais) do salário de competência referente ao mês de maio de cada ano, sendo que em relação ao ano de 2023, será efetuado o desconto no mês de julho e recolhido em agosto. Nos demais anos subsequentes, será feito o desconto em maio, e repassado em junho, sempre mediante guia própria para esse fim remetido aos estabelecimentos.

**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. Em relação ao ano de 2023, o direito de oposição poderá ser exercido até o dia 10 de julho de 2023.

**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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REMESSA NOMINATIVA DE QUADRO DE PESSOAL**

Por ocasião da entrega da RAIS, as Instituições de Ensino encaminharão uma cópia ao Sindicato Profissional, no prazo de dez dias, com o nome de seus funcionários.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 pelo Estabelecimento de Curso Livre, ou a seu substituto/preposto.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISO**

É facultada 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 do GRAN Centro Universitário ou seu substituto/preposto.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA ABRANGÊNCIA - ESTADO DO PARANÁ**

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 ESTADO DO PARANÁ

**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 - 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  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMIN ESCOLAR NO EST PARANA**

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

#### **ANEXOS ANEXO I - LISTA DE PRESENÇA**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

