

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023 - 2025

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS ESCOLAS PARTICULARES DE LONDRINA E NORTE DO PARANÁ, entidade sindical representativo da categoria profissional, inscrito no CNPJ n. 00.094.015/0001-66, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDRE LUIZ GIUDICISSI CUNHA;

E

INSTITUTO FILADELFIA DE LONDRINA, inscrito no CNPJ n. 78.624.202/0001-00, neste ato representado(a) por seu Reitor/Diretor, Sr(a). ELEAZAR FERREIRA e assistido pelo advogado FERNANDO BASTOS ALVES, OAB/PR – 31.253;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá **todos os empregados** do INSTITUTO FILADELFIA DE LONDRINA, com abrangência territorial em **Londrina/PR**.

CLÁUSULA SEGUNDA – APLICAÇÃO

O Acordo Coletivo de Trabalho está dividido em capítulos da seguinte forma:

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS: cláusulas que podem ser aplicadas, na sua grande maioria, à todas as categorias profissionais representadas por esta ACT.

CAPÍTULO II – PROFESSORES: cláusulas exclusivas a professores do Colégio e do Ensino Superior.

CAPÍTULO III – TEMAS SINDICAIS: cláusulas exclusivas de tratativas sindicais.

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

I-01 - DOS ACORDOS COLETIVOS

A Convenção Coletiva de Trabalho autoriza as escolas e instituições de ensino celebrar Acordos Coletivos e, adotando-se este princípio, celebra-se o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** com o propósito de estabelecer-se cláusulas e condições aplicáveis aos empregados representados pelo **SINPRO** e que sejam empregados do **INSTITUTO FILADÉLFIA DE LONDRINA (IFL)**.

§ **ÚNICO:** Não se aplicarão às Unidades de Ensino do IFL às cláusulas constantes da Convenção Coletiva, que contrariarem ao disposto neste Acordo Coletivo.

I-02 - VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2023 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

I-03 - REAJUSTE SALARIAL

§ **PRIMEIRO:** Os efeitos econômicos decorrentes da pandemia de coronavírus (COVID-19) ainda estão presente na sociedade em vários segmentos empresariais e na educação básica e superior das empresas privadas, este cenário não é diferente. Os efeitos ainda persistem e o número de alunos e receita, não foram devidamente recuperados. Desta forma, o **SINPRO** e **IFL** adotam a estratégia especificada no parágrafo segundo.

§ **SEGUNDO:** A partes acordam que no período de março/22 a fevereiro/23 será concedido o repasse integral da inflação, sendo equivalente o reajuste a **4,5% (quatro virgula cinquenta por cento)** calculado da seguinte forma:

- a) O percentual de **4,50%** será aplicado sobre os salários de fevereiro/23.
- b) O montante obtido na letra "a" do parágrafo SEGUNDO será pago logo após a assinatura do acordo.
- c) As antecipações salariais poderão ser deduzidas do valor do Reajuste, pagando, se for o caso, a diferença para se chegar ao percentual de 4,50%.
- d) Os funcionários admitidos entre **março/22 e fevereiro/23** farão jus ao repasse da inflação de forma proporcional aos meses trabalhados neste período.

§ **TERCEIRO:** Ainda levando em consideração o período de março/22 a fevereiro/23, o IFL, por liberalidade, concederá um **abono salarial**, como forma de bonificação e reposição do período ao trabalhador. O abono salarial será calculado da seguinte forma:

- a) O valor do salário que servirá de base de cálculo para o abono salarial, será o de **março/23 já reajustado com o percentual de 4,5%**.
- b) O percentual concedido pelo IFL, para cálculo do abono, será de **30,00% (trinta por cento)**.
- c) O ABONO será devido proporcionalmente aos meses trabalhados pelo colaborador entre março/22 e fevereiro/23.
- d) A forma de cálculo a ser adotada será a seguinte: salário de março/23 reajustado multiplicado por 30%. O montante obtido será pago **em 03 (três) parcelas de 10%, iniciando na folha de agosto**.
- e) Nos termos do Artigo 457 § 2º da CLT, o abono não possui natureza salarial, não integra a remuneração para quaisquer efeitos legais e será pago sob a rubrica **ABONO CCT** ou outra rubrica equivalente.
- f) Caso exista rescisão do contrato de trabalho do colaborador antes do término do pagamento do ABONO, o mesmo perderá direito dos valores restantes.

§ **QUARTO:** Fica estipulado o piso salarial a vigorar a partir de 01/03/2023:

- a) R\$ 1.400,00 (um mil, quatrocentos reais) por mês, para os docentes regentes de classe, que lecionam junto à educação infantil até o quinto ano do ensino fundamental;
- b) R\$ 14,63 (quatorze reais e sessenta e três centavos) a hora/aula, para os docentes, que lecionam junto à educação infantil até o quinto ano do ensino fundamental, não regentes de classes;

- c) R\$ 16,27 (dezesesseis reais e vinte e sete centavos) a hora/aula, para os docentes, que lecionam do sexto ao nono ano do ensino fundamental;
- d) R\$ 19,52 (dezenove reais e cinquenta e dois centavos) a hora/aula, para os docentes, que lecionam no ensino médio;
- e) R\$ 27,79 (vinte e sete reais e setenta e nove centavos) a hora/aula, para os docentes, que lecionam em curso superior;
- f) R\$ 1.350,00 (um mil, trezentos e cinquenta reais) por mês, para os demais empregados não enquadrados como docentes;
- g) R\$ 19,52 (dezenove reais e cinquenta e dois centavos) a hora/aula, para os docentes de cursos livres com habilitação plena de grau superior;
- h) R\$ 16,27 (dezesesseis reais e vinte e sete centavos) a hora/aula, para os docentes de cursos livres diplomados em licenciatura curta ou com habilitação técnica equivalente, de grau não superior;
- i) R\$ 14,63 (quatorze reais e sessenta e três centavos) a hora/aula, para os demais docentes de cursos livres;
- j) Nos pisos descritos nas alíneas "a" e "f" já estão incluídos o descanso semanal remunerado.

§ **QUINTA:** Fica garantido o direito dos empregados que até 28 de fevereiro de 1999, percebiam o **ADICIONAL DE PRODUTIVIDADE** de 3% (três por cento) do salário base, cuja parcela deverá ser paga destacadamente.

§ **SEXTA:** Fica fixado o **ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – BIÊNIO** correspondente a 1% (um por cento) para **CADA DOIS ANOS** completos e ininterruptos de serviços na mesma empresa, incidente sobre o salário base percebido mensalmente, computando-se o tempo de serviço do empregado desde 1º de março de 1990, ficando o adicional limitado ao total máximo de 4% (quatro por cento) do salário base, a ser pago destacadamente e de forma não cumulativa.

a) Quando o biênio atingir o limite de 4% (quatro por cento) o Instituto Filadélfia de Londrina manterá este percentual, ainda que o docente possua tempo superior a oito anos de serviços prestados à mesma empresa.

§ **SÉTIMO:** Fica estabelecido que na data base de 01/03/2024 será aberta a negociação para definir o índice que será aplicado referente ao período de março de 2023 a fevereiro de 2024. As cláusulas não financeiras serão mantidas sem nenhuma alteração até o período de fevereiro de 2025, desde que não ocorra nenhuma mudança econômica expressiva no Brasil.

I –04 – DAS HORAS EXTRAS

Fica convencionado o percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, para profissional que laborar em horários excedentes a sua jornada contratual.

§ **PRIMEIRO:** Não incidirá o pagamento de horas extras no caso do docente que substituir outro por motivos eventuais.

I –05 – AUSÊNCIAS LEGAIS

Fica estabelecido que as ausências legais abaixo especificadas seguirão as regras estabelecidas nos artigos 320 e 473 da CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, salvo algumas exceções aqui negociadas:

1. **AUSÊNCIA DO DOCENTE POR MOTIVO DE GALA OU LUTO:** não serão descontadas, nem consideradas para qualquer efeito, no decurso de **09 (nove)** dias consecutivos ao evento, às faltas dos empregados por motivos de gala ou luto. Esta regra se aplica ao caso de falecimento do pai, mãe, cônjuge ou companheiro(a), filhos ou demais dependentes devidamente inscritos junto à Previdência Social.
2. **AUSÊNCIA DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR POR MOTIVO DE GALA OU LUTO:** não serão descontadas, nem consideradas para qualquer efeito, no decurso de **04 (quatro) dias** consecutivos ao evento, às faltas dos empregados por motivos de gala ou luto. Esta regra se aplica ao caso de falecimento do pai, mãe, cônjuge ou companheiro(a), filhos ou demais dependentes devidamente inscritos junto à Previdência Social.

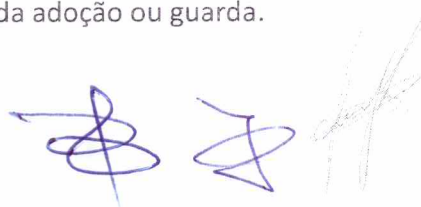
§ **PRIMEIRO:** As ausências descritas por motivo de luto nos itens 1 e 2 serão comprovadas por ocasião do retorno do docente/empregado ou de acordo com as regras estabelecidas nas normas e procedimentos da instituição;

§ **SEGUNDO:** No caso de gala, o empregado deverá comunicar o fato ao IFL-RH com pelo menos 72 horas de antecedência. A LICENÇA GALA será concedida conforme a solicitação do requerente. Os dias de licença poderão ser usufruídos após o casamento no civil ou no religioso. Desta forma, ao concluir o enlace o empregado terá 48 horas para enviar uma cópia da certidão de casamento para o RH.

§ **TERCEIRO:** Para o caso de falecimento do pai, mãe, cônjuge ou companheiro(a), filhos ou demais dependentes devidamente inscritos junto à Previdência Social, dos profissionais técnicos administrativos, os dias de afastamento serão considerados dias úteis de trabalho, com exceção da jornada 12x36. Para os docentes, os dias de afastamento serão considerados dias corridos.

§ **QUARTO:** Para outras pessoas da família, prevalecerá a regra do artigo 473 da CLT.

3. **AUSÊNCIA POR MOTIVO DE DOENÇA DOS FILHOS E/OU CÔNJUGE OU COMPANHEIRO(A):** serão consideradas **4 (quatro)** ausências, sendo duas para cada semestre, durante o ano corrente, mediante a apresentação de atestado médico, devendo as horas faltadas, além das **4 (quatro)** ausências, serem repostas, sob pena de não serem abonadas.
4. **DA LICENÇA ADOÇÃO:** nos termos do artigo 71-A da Lei 8.213/91, fica assegurado, às empregadas que adotarem ou obtiverem a guarda judicial de criança para fins de adoção, o direito de afastamento correspondente a 120 dias como licença maternidade, independentemente da idade da criança adotada, cuja licença maternidade será paga diretamente pela Previdência Social. Havendo alteração da lei, as partes seguirão a nova lei.
5. **AUSÊNCIA PARA PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS (SEMINÁRIOS, CONGRESSOS, PALESTRAS, CURSOS ENTRE OUTROS):** mediante prévio consentimento do Estabelecimento de Ensino serão abonadas as faltas dos profissionais para participação em congressos, simpósios, seminários e equivalentes, mediante comprovação no prazo máximo de até 05 (cinco) dias após o retorno, salvo se o fechamento da folha ocorrer antes deste prazo, quando, então, deverá ser entregue de acordo com as normas e procedimentos internos.
6. **AUSÊNCIA POR MOTIVO DE NASCIMENTO DE FILHO:** fica assegurado ao pai a licença de 05 (cinco) dias consecutivos por ocasião do nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada, contados da data do nascimento ou da adoção ou guarda.



7. **ATESTADO MÉDICO:** Fica estabelecido que os atestados médicos, de qualquer natureza, deverão ser disponibilizados (anexados) no Portal do Colaborador, **no prazo máximo de 48 horas**, salvo quando ocorrer o imprevisto de saúde **nos 3 últimos dias do final do mês**, cujo **atestado tem que ser entregue no mesmo dia**, seja por WhatsApp, e-mail ou outra forma.

§ **PRIMEIRO:** Os atestados médicos, para justificação de faltas ou afastamento do trabalho, devem ser vistados pelo Médico do Trabalho do IFL, sempre que possível.

§ **SEGUNDO:** Fica estabelecido que as apresentações de atestados médicos falsos podem levar o trabalhador a ser dispensado por justa causa. Comprometem-se as partes em esclarecer aos trabalhadores sobre as consequências legais (trabalhista e criminal).

§ **TERCEIRO:** Fica estabelecido que serão aceitas 3 horas como atestado odontológico para tratamento dentário no primeiro semestre e mais 3 horas no segundo semestre. As regras para entrega do atestado são as mesmas estabelecidas no item 7 de I – 05 – AUSÊNCIAS LEGAIS.

I –06 – FÉRIAS

Não se aplicará às férias dos abrangidos por este acordo o disposto no artigo 134, § 3º da CLT.

§ **PRIMEIRO:** Fica convencionado a dispensa da assinatura no Recibo de Férias, uma vez que o mesmo é disponibilizado eletronicamente no portal do colaborador.

§ **SEGUNDO:** Fica convencionado que o IFL poderá adotar os critérios estabelecidos na Lei nº 14.457, de 21/09/2022, Seção IV – Da Antecipação de Férias Individuais, entretanto, haverá necessidade da formalização do acordo individual.

I –07 – ASSUNTOS GERAIS

1. **UNIFORME:** O IFL fornecerá gratuitamente ao profissional um 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 ocorrerá por conta do profissional, enquanto detentor.
2. **ADIANTAMENTO SALARIAL:** O IFL deverá conceder, quando solicitado, um adiantamento de até 30% (trinta por cento) do valor do salário base, até o dia 20 (vinte) de cada mês.

§ **PRIMEIRO:** Fica convencionado que a solicitação do adiantamento salarial pelo empregado poderá ocorrer somente após o término do período de experiência.

3. **VIAGENS:** não serão consideradas como salários *in natura* e nem incorporadas à remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, as despesas com viagens, participação em eventos, que eventualmente venham a ser custeadas de forma integral ou parcial pelo IFL.
 - 3.1. Na hipótese de o empregado participar de qualquer evento custeado pelo IFL, seja de forma integral ou parcial, o tempo relativo ao deslocamento, pernoite ou participação nestes eventos custeados pelo IFL não será considerado como jornada de trabalho.

4. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO:

- 4.1. Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho, todos os direitos deles decorrentes serão pagos pelos IFL dentro dos prazos e formas preconizadas em lei, sob pena de aplicação das multas legais ou convencionais existentes.
 - 4.2. Desobriga-se o IFL ao pagamento de multa se o profissional convocado no próprio texto do aviso prévio, por carta registrada ou telegrama, deixar de comparecer no local indicado para receber seus haveres.
 - 4.3. Quando o empregado receber através de conta bancária, as verbas rescisórias deverão ser depositadas no prazo legal nesta conta.
 - 4.4. Fica garantido ao empregado que for demitido sem justa causa no período de 30 dias que antecede a data-base, o pagamento da indenização prevista no artigo 9º da Lei 7.238/84, nos seguintes termos:
 - 4.4.1. Na hipótese de concessão do aviso prévio (cumprido ou indenizado) dentro do período de 30 dias que antecede a data-base, haverá a projeção do tempo respectivo no contrato de trabalho, e, ocorrendo o término no mês de março será, então, devido ao empregado somente o reajuste pela CCT, não fazendo jus à indenização da Lei 7.238/84.
 - 4.4.2. Havendo mudança na legislação que regula a matéria aqui tratada, as partes convenientes promoverão a alteração desta cláusula através de nova negociação.
 - 4.5. **Do aviso Prévio:** durante o período de aviso prévio fica vedada às alterações nas condições de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o IFL pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias, sem prejuízo da multa contida nesta convenção.
5. **DO RECIBO DE PAGAMENTO:** O IFL manterá disponível no portal do colaborador o acesso ao recibo de pagamento do salário especificando toda a composição do salário.
6. **CONCESSÃO DA CESTA BÁSICA:** O IFL concederá mensalmente uma cesta básica *in natura* para o empregado técnico-administrativo, no valor aproximado de R\$ 110,00 (cento e dez reais), que possui natureza indenizatória e não gera direito adquirido.
- 6.1. Para o caso de cônjuges, pais e filhos trabalharem no IFL será concedido somente uma cesta por família.
 - 6.2. Após 30 dias de afastamento do empregado será cancelada a entrega da cesta básica, exceto no caso de licença maternidade.
 - 6.3. Fica estabelecido que o empregado que fizer marcações de ponto eletrônico fora das normativas estabelecidas na CLT e em desacordo com o termo de ajustamento de conduta perderá o direito de recebimento da cesta básica no mês subsequente.

I-08 – JORNADA DE TRABALHO

1. DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

Em decorrência da peculiaridade das atividades dos administrativos, técnicos e operacionais na administração escolar, denominados AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR, fica estabelecida a possibilidade de cumprimento dos seguintes sistemas de compensação, sem a necessidade de acordo individual de compensação de horário, estando excluído desse sistema todo quadro docente do IFL:



- 1.1. Jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo a jornada relativa aos sábados ser cumprida no decorrer da semana, sem necessidade de acordo individual de compensação, visando a extinção do trabalho nestes dias (sábados).
- 1.2. Unicamente para **os profissionais não docentes**, será permitida a jornada de trabalho **12x36 horas**, com labor em dozes horas consecutivas de trabalho e folga compensatória nas 36 horas seguintes, tanto para o período noturno como diurno; jornada de trabalho de 6x12 horas, com o cumprimento de 6 (seis) horas durante 5 dias da semana e mais um plantão de 12 (doze) horas em outro dia da semana.
- 1.3. No sistema de 12x36 horas encontram-se automaticamente compensados os domingos e feriados.
- 1.4. Independentemente da compensação existente, o empregado deverá ter uma folga semanal, preferencialmente aos domingos. Para efeitos de apuração da folga semanal, será considerada semana o período que compreender entre a segunda feira (1º dia) e o domingo (último dia).
- 1.5. No caso de adoção do sistema de 12x36 horas para o período da noite, em face de peculiaridade deste sistema, bem como da dificuldade de locomoção dos empregados para refeição, fica estabelecida a possibilidade de o intervalo ser usufruído concomitante à jornada e no próprio local de trabalho, sendo que, para tanto, será considerado como 12 horas o interregno compreendido das 19:00 às 07:00 horas.
- 1.6. Para os profissionais que cumprem a escala de 12x36, fica autorizado uma vez a cada 2 (dois) meses a possibilidade de solicitar troca na escala da jornada de trabalho. Para que a troca possa ocorrer é necessário seguir as regras:
 - 1.6.1. Comunicar a empresa por escrito com, pelo menos, 30 (trinta) dias de antecedência, especificando o dia e o motivo para que ocorra a troca na escala de trabalho;
 - 1.6.2. A empresa se reserva no direito de não conceder ao pedido;
 - 1.6.3. O funcionário deverá registrar a marcação da jornada de trabalho normalmente;
 - 1.6.4. Não haverá necessidade de assinatura em qualquer tipo de acordo individual para a ocorrência da troca na jornada de trabalho.

2. DO ACORDO DE BANCO DE HORAS

Fica instituído o regime de compensação de jornada, através do sistema de BANCO DE HORAS, sem a necessidade de celebração de acordo individual para tanto, a ser aplicado exclusivamente aos AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR.

§ **PRIMEIRO:** Fica estabelecido que o excesso ou a instituição de trabalho em determinados dias será compensado mediante FOLGAS ou REDUÇÃO da jornada em outros dias ou pagamento de horas extras.

§ **SEGUNDO:** as horas excedentes da jornada normal, bem como aquelas cumpridas a menor, serão lançadas em um banco de horas através do qual se apurará o saldo existente entre crédito e débito. Em havendo saldo positivo, o zeramento na forma de folgas, deverá ocorrer em um período máximo de 6 (seis) meses, desde que o funcionário não tenha permanecido de licença médica ou previdenciária que o impeça de usufruir das folgas. Quando do seu retorno, haverá negociação para que esta folga compensatória ocorra no prazo de 60 (sessenta) dias.

- a) A duração diária do trabalho dos empregados poderá ser acrescida de até 03 (três) horas extras, sendo que as duas primeiras serão objeto de compensação por meio de banco de horas e a terceira hora extra não será compensada, devendo ser paga com o adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento).
- b) A instituição compromete-se a adotar políticas, cursos e/ou orientações para que os administrativos não trabalhem com jornada de hora extra acima de 02 (duas) diárias.

§ **TERCEIRO:** A cada período de 06 (seis) meses, a empresa fará um balanço dos créditos e débitos de horas de cada empregado; em havendo crédito de horas, estas deverão ser compensadas até o mês subsequente a este balanço; havendo débito de horas, o empregado deverá cumprir as horas em débito também no mês subsequente. Não havendo o zeramento do banco de horas no ano, as horas em crédito serão pagas como extras ao empregado juntamente com a folha do respectivo mês e as horas negativas poderão ser descontadas ou compensadas no período seguinte.

§ **QUARTO:** A compensação não poderá ocorrer nas férias, feriados e dias reservados ao Descanso Semanal Remunerado.

§ **QUINTO:** Ao final do período de apuração mensal, quando o saldo negativo ultrapassar o limite da jornada semanal do empregado, contratualmente definida, poderá ser realizado o desconto que equivaler ao excesso deste limite.

§ **SEXTO:** Para proceder ao ajuste das horas, o IFL deverá disponibilizar, mensalmente, aos funcionários, no portal do colaborador, o extrato individualizado, com as horas trabalhadas, horas compensadas e o saldo do respectivo mês.

§ **SÉTIMO:** Em caso de rescisão contratual o IFL poderá descontar o valor das horas em débito. Nas rescisões sem justa causa, sem que tenha havido a compensação da jornada extraordinária, o IFL promoverá o pagamento destas horas como extra, adotando o adicional de 50% (cinquenta por cento).

§ **OITAVO:** A empresa, sempre que possível, promoverá o acúmulo de horas visando a extinção total do dia a ser compensado, procurando ainda promover a compensação de horas em dias seguidos, permitindo assim, maior descanso ao empregado.

§ **NONO:** Se no balanço efetuado pela empresa houver débito de horas por parte do empregado, este deverá cumpri-lo; havendo recusa em promover o cumprimento destas horas, o IFL poderá promover o desconto respectivo.

§ **DÉCIMO:** Havendo alteração na legislação que regulamenta a matéria prevista neste acordo, as partes sentarão para efetuar os ajustes que se tornarem necessários neste instrumento.

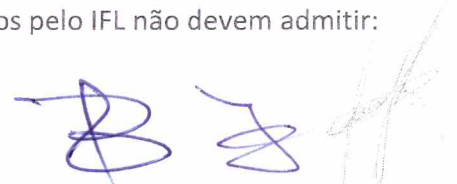
3. DO SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

O IFL está autorizado a adotar sistema alternativo próprio ou disponível no mercado, cumprindo as seguintes determinações:

§ **PRIMEIRO:** O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no IFL.

§ **SEGUNDO:** Os sistemas alternativos eletrônicos adotados pelo IFL não devem admitir:

- a) restrições à marcação do ponto;



- b) marcação automática do ponto;
- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ TERCEIRO: Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- a) estar disponíveis no local de trabalho;
- b) permitir a identificação de empregador e empregado; e
- c) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

4. INTERVALO MÍNIMO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

De acordo com o inciso III do art. 611-A da CLT, desde que haja interesse do empregado, fica autorizado que o intervalo mínimo para jornada acima de 6 horas poderá ser de 30 minutos.

- 1. Somente os cargos técnicos-administrativos é que poderão usufruir deste intervalo;
- 2. A solicitação para fazer jus à condição do intervalo de 30 minutos para repouso e alimentação deverá ser feita de próprio punho e requerida diretamente ao empregador;
- 3. A redução do tempo do intervalo para repouso e alimentação deverá ocorrer, na mesma proporção, na entrada ou na saída da jornada de trabalho;
- 4. Ressalvados os limites legais e os interesses do empregador, fica garantida as condições de repouso e alimentação aos empregados de acordo com as seguintes possibilidades:
 - a. 30 minutos;
 - b. 60 minutos;
 - c. 90 minutos; ou
 - d. 120 minutos, sendo vedada a indenização ou supressão total do período.

5. DA ASSINATURA NO CARTÃO PONTO

Considerando que o cartão ponto é disponibilizado eletronicamente no portal do colaborador logo após o fechamento do ponto até o pagamento da folha, fica convencionada a dispensa da assinatura no mesmo.

6. PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

Considerando a Lei nº 14.457, de 21/09/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres, fica convencionado que o IFL, poderá adotar a Lei na sua integralidade ou a adoção dos Capítulos que forem pertinentes e possíveis de acordo com as atividades executadas pela Instituição, com a necessidade de se firmar acordos individuais.

I-09 – FERIADOS ADICIONAIS:

§ PRIMEIRO: Fica convencionado que o dia do auxiliar de administração escolar será comemorado na data de 15 de outubro, com dispensa do serviço e sem prejuízo da remuneração respectiva. Poderá a referida data ser compensada em outro dia, para aproximação com o final de semana ou início da semana.

§ SEGUNDO: Fica convencionado que o dia de Carnaval será tratado pelo IFL como dia de feriado para efeito de não ser computado Banco de horas negativos. Entretanto, se houver necessidade de algum setor da instituição trabalhar, não será considerado hora extra.

I-10 – BOLSA DE ESTUDO

O IFL se compromete a conceder bolsa de estudo para **todos os seus empregados** conforme tabela abaixo:

Beneficiários do Convênio	Percentual Colégio Londrinense (somente dependente)	Percentual UniFil Graduação Presencial (funcionário e dependente)	Percentual UniFil Graduação EaD (funcionário e dependente)	Percentual UniFil Pós-Graduação Presencial (somente funcionário)	Percentual UniFil Pós-Graduação EaD (funcionário e dependente)	Percentual UniFil Técnico (funcionário e dependente)
PROFESSOR COLÉGIO LONDRINENSE						
Professor(a) Londrinense: acima de 30 horas	70%		50%		50%	
Professor(a) Londrinense: de 21 a 30 horas	53%		50%		50%	
Professor(a) Londrinense: de 15 a 20 horas	50%		50%			
Professor(a) Londrinense: até 14 horas	17%		50%			
PROFESSOR UNIFIL GRADUAÇÃO						
Professor(a) UniFil: acima de 20 h/a semanal		50%	50%	50%	50%	50%
Professor(a) UniFil: de 08 a 20 h/a semanal		30%	50%			50%
Professor(a) UniFil: de 01 a 07 h/a semanal		20%	50%			50%
PROFESSOR UNIFIL TÉCNICO						
Professor(a) UniFil Técnico: acima de 20 h/a semanal		50%	50%		50%	50%
Professor(a) UniFil Técnico: de 08 a 20 h/a semanal		30%	50%			50%
Professor(a) UniFil Técnico: de 01 a 07 h/a semanal		20%	50%			50%
FUNCIONÁRIO ADMINISTRATIVO E OPERACIONAL						
Funcionário ADM/OPER: de 39 a 44 horas semanal	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Funcionário ADM/OPER: de 33 a 38 horas semanal	45%	45%	50%	50%	50%	50%
Funcionário ADM/OPER: de 25 a 32 horas semanal	40%	40%	50%	50%	50%	50%
Funcionário ADM/OPER: de 20 a 24 horas semanal	35%	35%	50%	50%	50%	50%

1. A bolsa de estudo será concedida aos empregados, cônjuges e dependentes conforme tabela anterior e sempre limitado a 2 pessoas simultaneamente.
2. A Bolsa de estudo concedida não será cumulativa com outras bolsas, descontos, promoções, financiamentos e/ou afins.
3. A bolsa de estudos não tem natureza salarial e não integra, para nenhum efeito ou repercussão, o salário ou remuneração dos empregados.
4. Bolsa de estudos para o Colégio Londrinense é válida conforme regras estabelecidas na tabela anterior e devem ser pautadas pelas seguintes condições:
 - a. A concessão aqui instituída é limitada a dois filhos por empregado;
 - b. Na hipótese de ambos os pais serem empregados no IFL, suas cargas horárias serão somadas para os efeitos do benefício, observando-se as condições e limites estabelecidos na tabela;
 - c. Salvo ajuste em sentido contrário, o valor remanescente da mensalidade poderá ser descontado na folha de pagamento;
5. Na pós-graduação (curso lato sensu) presencial, a bolsa é válida **apenas para o empregado** e não abrange cônjuge, filhos e/ou dependentes.
 - a. A bolsa não abrange cursos de mestrado e/ou doutorado.
6. O percentual de bolsa é válido a partir do requerimento expresso do empregado junto à Instituição, não retroagindo em nenhuma hipótese.
7. Se o atraso no pagamento das mensalidades for superior a 03 (três) meses, o empregado perderá o benefício da bolsa em definitivo no respectivo ano letivo.
8. Existindo rescisão do contrato de trabalho o benefício aqui previsto extinguir-se-á.

I-11 – CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO

Ao IFL é permitida a contratação de profissionais por prazo determinado pelo período máximo de 2 anos. Se compromete a contratar nas seguintes condições:



- a) Substituir funcionário que esteja em gozo do período de férias;
- b) Substituir funcionário que esteja afastado por auxílio doença ou acidente de trabalho;
- c) Substituir funcionário que esteja afastado por algum motivo legal que o impeça de exercer sua atividade;
- d) Aumento inesperado de alguma atividade.

§ **PRIMEIRO:** é permitida apenas uma única prorrogação do contrato por prazo determinado, desde que não ultrapasse o período de 2 anos.

§ **SEGUNDO:** se ocorrer a rescisão desse tipo de contrato pelo empregador (sem justa causa) antes da data estipulada, o IFL deverá pagar a indenização e as verbas rescisórias ao empregado. Essa indenização equivale à metade da remuneração que o profissional teria direito até o término do contrato.

§ **TERCEIRO:** na rescisão do contrato de trabalho, o profissional **não terá** direito a:

- Aviso prévio;
- Multa de 40% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- Seguro-desemprego.

CAPÍTULO II – DOS PROFESSORES

II –01 – DO PISO SALARIAL

Fica estipulado o piso salarial a vigorar a partir de 01/03/2023 em:

Cargo	Valor hora Salário- base	DSR	Hora Atividade	Mérito	Valor Final
Prof. Auxiliar	27,79	4,63	3,24	-	35,66
Prof. AS-I	27,79	4,63	3,24	6,42	42,08
Prof. AD-I	28,36	4,73	3,31	13,10	49,50
Prof. T-I	29,94	4,99	3,49	17,29	55,71

II –02 – JORNADA DE TRABALHO

1. DO INTERVALO INTRAJORNADA

Pactum as partes, nos termos do artigo 71 da CLT, a possibilidade de cumprimento de intervalos intrajornada (descanso e alimentação) superiores à 02 (duas) horas.

§ **ÚNICO:** O intervalo previsto no *caput* não será computado como horas extraordinárias, tendo em vista o docente não estar à disposição do empregador.

2. DO INTERVALO INTERJORNADA

O intervalo interjornada, previsto no artigo 66 da CLT, poderá ser inferior à 11 (onze) horas, sendo que as horas suprimidas não serão consideradas horas extraordinárias.

II -03 – DA HORA ATIVIDADE

Fica assegurado um adicional de no mínimo 10% (dez por cento) do salário base do docente, para cumprimento de hora/atividade. Entende-se esta para correção de provas, de trabalhos, preparação de aulas e pesquisas, para ser cumprida onde melhor lhe aprouver.

§ **PRIMEIRO:** O docente que não corrigir provas, trabalhos, não preparar aulas nem realizar pesquisas não fará jus a tal adicional.

§ **SEGUNDO:** Fica esclarecido que tal labor será exercido fora da jornada normal de trabalho, até o limite de 10% (dez por cento) da carga horária do docente e não constituirá direito a horas extraordinárias.

II -04 – DA ELABORAÇÃO DE APOSTILAS

O docente que for convidado a elaborar apostilas fará jus à remuneração de tais serviços, de acordo com as regras estabelecidas no IFL, através de instrumento escrito.

II -05 – DAS AULAS DE RECUPERAÇÃO E REFORÇO

Ocorrendo necessidade de turmas receberem aulas de recuperação ou reforço, em caráter eventual, a classe de alunos não poderá ter número superior ao existente na maior turma da mesma série ou disciplina em que o docente estiver lecionando.

§ **PRIMEIRO:** os docentes do IFL não estão obrigados a ministrar aulas de recuperação ou reforço fora de seu horário normal de aulas.

II -06 – DA REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

São irredutíveis durante o semestre do período letivo 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 assinado por ele e homologado pelo Sindicato Profissional;
- c) Da diminuição de turmas do IFL, em função da redução do número de alunos devidamente comprovada, quando questionada judicialmente a redução. O IFL igualmente deverá demonstrar a impossibilidade do remanejamento do docente para preservar sua carga horária;
- d) Considera-se período letivo aquele indicado no calendário do IFL.

II -06 – DO ARTIGO 322 DA CLT

Obriga-se o IFL a cumprir o disposto no parágrafo terceiro do artigo 322 da CLT que determina o pagamento dos salários no período de férias, nos casos de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso dessas férias.

§ **PRIMEIRO:** Considera-se cumprido o disposto no artigo 322 da CLT, quando o aviso prévio (indenizado ou cumprido) compreender a integralidade do período de férias; se o período do aviso prévio (indenizado ou cumprido) cumprir parcialmente o período de férias, ficará o IFL obrigado ao pagamento dos dias que faltarem para completar o período de férias.

II –07 – DO INTERVALO

Será concedido um intervalo com duração de 20 (vinte) minutos, desdobradamente ou não, nos cursos diurnos e de 15 (quinze) minutos nos cursos noturnos. No caso de a jornada ser superior a 6 (seis) horas diárias, o intervalo devido será o de no mínimo 30 (trinta) minutos e, no máximo, de acordo com o item II –02 – JORNADA DE TRABALHO do CAPÍTULO II – DOS PROFESSORES.

§ **PRIMEIRO:** a comprovação de existência do intervalo poderá ser feita através de sua indicação no calendário de aulas.

II –08 – DO ATENDIMENTO A PAIS

É obrigatório o atendimento aos pais de alunos sempre que solicitado pela escola, dentro do seu horário de trabalho ou conforme Agenda de Atendimento especificados no Calendário Acadêmico.

II –09 – DA OBSERVÂNCIA DE PRAZOS

O IFL não poderá exigir dos docentes a entrega de notas e relatórios de faltas, antes dos prazos estabelecidos no calendário escolar.

§ **ÚNICO:** caso o docente não observe os referidos prazos, poderá sofrer sanção disciplinar, salvo justificativa por escrito.

II –10 – DAS ATIVIDADES EXTRACLASSES

Fica estabelecida a possibilidade do IFL fixar no calendário escolar, sem a necessidade de acordo individual de compensação, até 3 (três) dias para realização de atividade extraclasse, nos quais o professor comparecerá sem remuneração, desde que os dias em que tenha havido atividade extraclasse tenham folgas compensatórias em “recesso ponte”.

§ **PRIMEIRO:** Entende-se como “recesso ponte” os dias sem atividades que decorram de “emenda” de feriado, como por exemplo, feriado na 3ª feira e recesso na 2ª feira.

§ **SEGUNDO:** Entende-se como “atividade extraclasse” os eventos, à escolha da escola, que se refiram as atividades pedagógicas, mas realizadas em dias distintos da aula, como por exemplo, dia das mães, festa junina, feira de ciências, dia das crianças, entre outros eventos. Neste caso, a jornada a ser cumprida pelo professor na atividade extraclasse não poderá exceder a carga horária diária cumprida pelo professor no dia compensado.

§ **TERCEIRO:** A compensação aqui estabelecida não poderá ser realizada com atividades em dia de domingo ou feriado.

II – 11- DO RECESSO REMUNERADO

Será concedido a todos os docentes, recesso remunerado de 05 dias corridos no mês de julho do respectivo ano vigente deste acordo, cuja data de início será definida pelo IFL. Em não havendo a possibilidade do recesso no mês estabelecido o mesmo poderá ser compensado no final do segundo semestre de 2023 ou 2024, ou no retorno às aulas de 2024 ou 2025.

CAPÍTULO III – TEMAS SINDICAIS

III –01 – DA TAXA DE REVERSÃO SALARIAL PROFISSIONAL 2023

O IFL descontará dos salários e pisos de todos os empregados, percentual igual a 9% (nove por cento), em 3 (três) parcelas iguais de 3% (três por cento), nos meses de setembro, outubro e novembro de 2023.

§ **PRIMEIRO:** O montante a ser descontado a este título, será recolhido impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil após o desconto em folha de pagamento, em conta bancária a ser indicada pelo Sindicato Profissional, através de guia e relação de descontos próprios na qual deverá constar os nomes dos docentes contribuintes, seus salários e valor dos descontos.

§ **SEGUNDO:** O mesmo procedimento exigirá-se em relação aos profissionais admitidos após aquela data, cujo recolhimento será feito em guia suplementar.

§ **TERCEIRO:** O não recolhimento da referida taxa por parte do IFL, implicará em multa de 10% (dez por cento), correção monetária e juros de 1% (um por cento) ao mês, que serão arcadas pelo IFL.

§ **QUARTO:** Fica expressamente garantido aos empregados o pedido de oposição à taxa de reversão salarial conforme as condições aprovadas na assembleia da categoria, ocorrida em 13/11/2022.

III –02 – DA TAXA DE REVERSÃO SALARIAL PROFISSIONAL 2024

O IFL descontará dos salários e pisos de todos os empregados, percentual igual a 9% (nove por cento), em 3 (três) parcelas iguais de 3% (três por cento), nos meses de abril, maio e junho de 2024.

§ **PRIMEIRO:** O montante a ser descontado a este título, será recolhido impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil após o desconto em folha de pagamento, em conta bancária a ser indicada pelo Sindicato Profissional, através de guia e relação de descontos próprios na qual deverá constar os nomes dos docentes contribuintes, seus salários e valor dos descontos.

§ **SEGUNDO:** O mesmo procedimento exigirá-se em relação aos profissionais admitidos após aquela data, cujo recolhimento será feito em guia suplementar.

§ **TERCEIRO:** O não recolhimento da referida taxa por parte do IFL, implicará em multa de 10% (dez por cento), correção monetária e juros de 1% (um por cento) ao mês, que serão arcadas pelo IFL.

§ **QUARTO:** Fica expressamente garantido aos empregados o pedido de oposição à taxa de reversão salarial conforme as condições aprovadas na assembleia da categoria convocada para tal finalidade, a ocorrer até o final de 2023.

III –03 – DA SINDICALIZAÇÃO

O IFL não oporá qualquer obstáculo à sindicalização dos empregados, obrigando-se a descontar em folha de pagamento a mensalidade devida, desde que por ele autorizado e efetuar o recolhimento ao sindicato profissional até o dia 10 (dez) do referido desconto, sob pena de não o fazendo neste prazo, incorrer em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, multa de 20% (vinte por cento) mais atualização monetária sobre o montante retido.

§ **PRIMEIRO:** O sindicato profissional fornecerá os impressos próprios para este recolhimento, em época oportuna, sob pena de desonerar o empregador do pagamento de atualização monetária e quaisquer outras penalidades.

III – 04 – DO INGRESSO DE REPRESENTANTES DO SINDICATO

O IFL permitirá o ingresso de representantes do sindicato, devidamente credenciados, sendo o horário estabelecido em comum acordo com a direção da instituição.

Londrina, 19 de agosto de 2023.

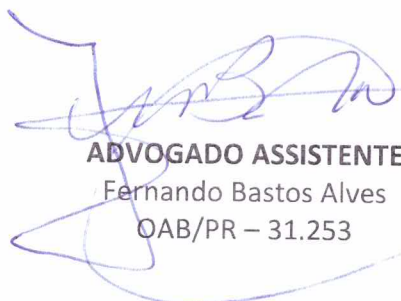
SINPRO – LDNPR – SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS ESCOLAS PARTICULARES DE LONDRINA E NORTE DO PARANÁ

Prof. André Luiz Giudicissi Cunha



INSTITUTO FILADÉLFIA DE LONDRINA

Eleazar Ferreira
Reitor



ADVOGADO ASSISTENTE
Fernando Bastos Alves
OAB/PR – 31.253