

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2026

SINPRO - SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS ESCOLAS PARTICULARES DE LONDRINA E NORTE DO PARANÁ (“SINDICATO”), entidade sindical representativo da categoria profissional, inscrito no CNPJ sob o n.º 00.094.015/0001-60, estabelecido à Rua Delaine Negro, 75, em Londrina – PR., neste ato representado por seu Presidente, Sr. André Luiz Giudicissi Cunha, ao final assinado, e **EDITORA E DISTRIBUIDORA EDUCACIONAL S.A.** por seus estabelecimentos adiante indicados, CNPJ’s: 38.733.648/0025-17, 38.733.648/0026-06, 38.733.648/0027-89, 38.733.648/0028-60, 38.733.648/0029-40, 38.733.648/0030-84, 38.733.648/0031-65, 38.733.648/0032-46, 38.733.648/0017-07, 38.733.648/0033-27, **ANHANGUERA EDUCACIONAL PARTICIPAÇÕES S.A.**, inscrita no CNPJ sob o n.º 04.310.392/0123-14 e **PLATOS SOLUCOES EDUCACIONAIS S.A.**, CNPJ n.º 35.310.421/0004-46, todas estabelecidas na base territorial representada pelo SINDICATO, a seguir denominadas simplesmente **IES** (“Instituição de Ensino Superior”), neste ato representadas por seu Gerente, Sr. Samuel Mol Alves, ao final assinado, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA PRIMEIRA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Professores, Tutores, Mediadores Pedagógicos, Instrutores, Coordenadores, Orientadores, todos aqueles que exerçam funções precípua do magistério e auxiliares de administração escolar (direção, planejamento, coordenação, supervisão, orientação, inspeção, instrução, treinamento, monitoria e tarefas administrativas), todos os ramos, graus e cursos, assim compreendidos: pré-escola, ensino de 1º e 2º grau regular e supletivo e ensino superior, cursos livres de qualquer natureza, inclusive escolas de dança, artes, esportes, corte e costura, datilografia e todos os demais que compreendem ensino técnico profissional e comercial, com abrangência territorial em Abatiá/PR, Alvorada do Sul/PR, Andirá/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Assaí/PR, Astorga/PR, Bandeirantes/PR, Barra do Jacaré/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Cafeara/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Cornélio Procópio/PR, Curiúva/PR, Faxina/PR, Florestópolis/PR, Guapirama/PR, Guaraci/PR, Ibaiti/PR, Ibiporã/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jataizinho/PR, Jundiá do Sul/PR, Leopólis/PR, Londrina/PR, Lupionópolis/PR, Marilândia do Sul/PR, Miraselva/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Fátima/PR, Ortigueira/PR, Porecatu/PR, Primeiro de Maio/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rolândia/PR, Sabáudia/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Inês/PR, Santa Mariana/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo**

Inácio/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sapopema/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR e Uraí/PR.

CLÁUSULA SEGUNDA – ACORDO COLETIVO

A Convenção Coletiva de Trabalho autoriza os Estabelecimentos de Ensino a firmarem Acordos Coletivos de Trabalho (“ACT”) e, adotando-se este princípio, celebra-se o presente ACORDO COLETIVO com o propósito de estabelecer cláusulas e condições aplicáveis aos empregados representados pelo SINPRO (PROFESSORES, TUTORES, MEDIADORES PEDAGÓGICOS e ADMINISTRATIVOS em geral) e que sejam empregados das IES estabelecidas na base territorial do Sindicato da categoria (SINPRO).

PARÁGRAFO ÚNICO: Não se aplicarão às Unidades de Ensino das IES estabelecidas na base territorial do SINPRO as cláusulas constantes da Convenção Coletiva, que contrariarem ao disposto neste Acordo Coletivo.

CLÁUSULA TERCEIRA – APLICAÇÃO

O acordo coletivo de trabalho será dividido em capítulos, devendo a aplicabilidade do seu conteúdo ocorrer da seguinte forma:

- A) **CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES GERAIS** – Refere-se às cláusulas de aplicação geral, ou seja, cabíveis à todas as funções representadas por este ACT, exceto quando a cláusula indicar de forma diferente.
- B) **CAPÍTULO II – PROFESSORES** – Refere-se às cláusulas de aplicação somente aos PROFESSORES.
- C) **CAPÍTULO III – TUTORES OU MEDIADORES PEDAGÓGICOS** – Refere-se às cláusulas de aplicação somente aos TUTORES OU MEDIADORES PEAGÓGICOS.
- D) **CAPÍTULO IV – ADMINISTRATIVOS EM GERAL** – Refere-se às cláusulas de aplicação somente aos empregados ADMINISTRATIVOS.

CLÁUSULA QUARTA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA QUINTA – REAJUSTE SALARIAL

As partes pactuam um reajuste salarial aos empregados em geral (*exceto pisos salariais já reajustados conforme cláusula específica*) a ser aplicado da seguinte forma:

- i) Salários até **R\$3.000,00** (três mil reais), reajuste de **4,87%** (quatro vírgula oitenta e sete por cento), a partir de **01/06/25**;
- ii) Salários entre **R\$3.000,01** (três mil reais e um centavo) e **R\$16.314,81** (dezesesseis mil, trezentos e quatorze reais e oitenta e um centavos), reajuste salarial total de **4,87%** (quatro vírgula oitenta e sete por cento) em duas parcelas, sendo:
 - a) **3%** (três por cento) a partir de **01/06/2025**;
 - b) atingir **4,87%** a partir de **01/08/2025**; (não é um índice sobre o outro e não tem retroativo);

iii) Salários iguais ou acima de **R\$16.314,82** (dezesseis mil, trezentos e quatorze reais e oitenta e dois centavos), reajuste de **3%** (três por cento) em parcela a partir de **01/06/2025**;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Terão direito ao reajuste salarial todos os empregados ativos na data de concessão do reajuste, admitidos até 28/02/2025. O índice de reajuste será integral para empregados admitidos até 30/03/2024. Para empregados admitidos entre 01/04/2024 e 29/02/2025 o índice de reajuste proporcional ao mês da admissão, à razão de 1/12 avos do índice por mês. Não terão direito ao reajuste os empregados admitidos a partir de 01/03/2025. Esses critérios não se ativarão para professores, tutores, mediadores pedagógicos, monitores, por conta de equiparação salarial ou, ainda, para outros cargos administrativos que exerçam a mesma função e possuam mesmo salário hora ou mesmo salário mensal por conta de equiparação salarial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aqueles que foram comunicados do desligamento (rescisão sem justa causa ou por acordo entre as partes) ou pediram demissão no período entre 01/03/2025 e 31/05/2025, não terão direito ao reajuste salarial (independentemente de projeção do aviso prévio indenizado) e aqueles que forem desligados no período entre 01/07/2025 e 31/07/2025, não terão direito ao segundo reajuste salarial previsto no item “ii” letra “b” dessa cláusula, independentemente de projeção do aviso prévio indenizado. Esses empregados receberão abono indenizatório, conforme cláusula de abono. Desligados por justa causa não terão direito ao reajuste ou abono.

CLÁUSULA SEXTA – ABONO INDENIZATÓRIO

Nos termos do artigo 457, Parágrafo 2º, da CLT, acordam as partes o pagamento pelas **IES** de um abono especial indenizatório aos empregados no valor correspondente a **10% (dezessete por cento) do salário mensal** (salário base) a ser pago em 01 (uma) parcela, na competência de julho/2025, vencimento em 05/08/2025.

PARÁGRAFO ÚNICO: O abono será devido conforme o seguinte:

- I) O abono terá caráter indenizatório, não-contraprestativo e não servirá de base para férias, gratificação natalina, FGTS e/ou outro encargo trabalhista ou previdenciário.
- II) O percentual do abono incidirá sobre o salário base devido em fevereiro de 2025;
- III) Os empregados admitidos a partir de 01/03/2025 não terão direito ao recebimento do abono.
- IV) O pagamento do abono indenizatório deverá ser pago com a rubrica diferenciada no recibo de pagamento como, por exemplo: ABONO ou ABONO CCT ou ABONO ESPECIAL ou similar.
- V) O abono ora estabelecido tem caráter indenizatório, acordado de forma excepcional e não servirá de base para negociações de 2026.
- VI) Terão direito ao abono indenizatório todos os empregados ativos (vínculo vigente, sem projeção de aviso prévio indenizado) na data de pagamento, desde que admitidos até 28/02/2025. Se a admissão for até 30/03/2024, o abono será pago de forma integral. Se a admissão ocorrer entre 01/04/2024 e 29/02/2025, o abono será pago de forma proporcional ao mês de admissão, na base de 1/12.

VII) Aqueles que foram comunicados do desligamento (rescisão sem justa causa ou por acordo entre as partes) ou pediram demissão **entre 01/03/2025 e 30/06/2025** (não considerada a projeção do aviso prévio indenizado), terão direito ao pagamento de abono de **5,0% (cinco por cento)**, de forma proporcional ao período de admissão (ver item VI acima), observando 1,25% (um vírgula vinte e cinco por cento) por cada mês a partir da data base (março).

VIII) Os ex-empregados que não receberão o abono acordado deverão fazer a solicitação formal ao Departamento Pessoal da empresa, indicando a conta bancária para depósito. O pagamento deverá ocorrer em até 60 (sessenta dias) após solicitação.

IX) A definição deste percentual é resultante de permutas pactuadas na globalidade das negociações que resultaram na celebração deste Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA – BOLSA DE ESTUDOS

Aos professores, tutores, mediadores pedagógicos e administrativos em geral das Unidades de Ensino das **IES** estabelecidas na base territorial do Sindicato (Sinpro), que comprovarem filiação e quitação com o sindicato da categoria profissional (documento emitido pelo Sindicato), é garantida isenção parcial de pagamento de mensalidades escolares, no caso de matrícula própria, de cônjuge e de filhos ou dependentes como tal reconhecidos pela legislação previdenciária, nas seguintes condições:

I) bolsa de estudos limitada a 80% (oitenta por cento) sobre o valor da mensalidade, não cumulativa com outras bolsas, descontos, promoções, financiamentos e ou afins;

II) a bolsa de estudos não tem natureza salarial e não integra, para nenhum efeito ou repercussão, o salário ou remuneração dos empregados;

III) bolsa de estudos válida para cursos graduação presencial ou à distância;

III.1) na pós-graduação (cursos *lato sensu*), a bolsa é válida apenas para o empregado e não abrange cônjuge, filhos e/ou dependentes;

III.2) a bolsa não abrange cursos de mestrado e/ou doutorado.

III.2.1) exclusivamente aos Tutores ou Mediadores Pedagógicos será concedida 01 (uma) bolsa de estudos no percentual de 80% (oitenta por cento) em cursos de Mestrado.

III.3) a bolsa de estudos não é cumulativa com outros descontos, promoções, financiamentos privados públicos e/ou afins.

IV) o percentual de bolsa é válido a partir do requerimento expresso do empregado junto à Instituição, não retroagindo em nenhuma hipótese.

IV.1) o percentual de 80% (oitenta por cento) será válido, observadas as condições aqui previstas.

PARÁGRAFO ÚNICO: A bolsa acima será concedida independentemente da concessão de bolsa pela Instituição de Ensino; ou seja, além de bolsa eventualmente concedida pela **IES** haverá a concessão da bolsa prevista neste Acordo.

CLÁUSULA OITAVA – FÉRIAS

Não se aplicará às férias dos abrangidos por este acordo o disposto no artigo 134, §3º da CLT. As férias não poderão ser iniciadas aos sábados, domingos, feriados ou dias de compensação do descanso semanal remunerado.

CLÁUSULA NONA – BENEFÍCIOS:

As IES poderão adotar políticas internas de benefícios aos empregados de acordo com critérios de cargo, jornada de trabalho (quantidade de carga horária), cargo ou função.

PARÁGRAFO ÚNICO: Benefícios de plano de saúde e vale-refeição e/ou alimentação poderão ser concedidos ou não, conforme a política interna, observando a quantidade de jornada de trabalho (carga horária), cargos e/ou funções.

CLÁUSULA DÉCIMA – JORNADA DE TRABALHO – ADVOGADO

A jornada do advogado empregado poderá ser de 8 (oito) horas diárias e até 40 (quarenta) horas semanais, sendo essa disposição válida inclusive aos contratos de trabalho vigentes. Fica permitida a compensação semanal da jornada de trabalho e banco de horas.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – MODELOS DE TRABALHO (PRESENCIAL, HÍBRIDO OU TELETRABALHO)

Conforme diretriz e política interna da IES, os empregados trabalharão nos modelos de trabalho presencial, híbrido ou teletrabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se:

I – modelo presencial: trabalho realizado no estabelecimento da Companhia (Unidade ou escritório corporativo).

II – modelo híbrido: trabalho realizado parte no estabelecimento da Companhia ou no local por ela indicado e parte de forma remota com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que não constitua trabalho externo (“parte presencial e parte remota”)

III – modelo teletrabalho: trabalho realizado preponderantemente fora das dependências da Companhia, de forma remota, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (também conhecido como “home office”).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o(a) Empregado(a) seja elegível ao modelo de trabalho híbrido (parte presencial e parte remota) ou teletrabalho, conforme política interna da Empregadora, deverão ser observadas as seguintes regras:

Interesse, espaço e infraestrutura: o(a) empregado(a) participará desse(s) regime(s) de trabalho caso possua interesse, espaço e infraestrutura necessária e adequada para o desempenho das atividades laborais, tais como: mesa, cadeira, energia elétrica, internet, etc.

Ausência de custeio/indenização: não haverá custeio e/ou indenização pela Empregadora de eventuais despesas relacionadas a estes ou quaisquer outros itens para o exercício das atividades de forma remota no regime híbrido ou teletrabalho.

Necessidade de trabalho no modelo presencial: caso o(a) empregado(a) não possua, ou venha a não possuir espaço e/ou infraestrutura adequada para o trabalho no regime híbrido ou teletrabalho, deverá trabalhar no modelo presencial e utilizar as dependências e infraestrutura da Empregadora.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A definição de um modelo de trabalho (presencial, híbrido ou teletrabalho) não importa em direito adquirido, podendo, pois, haver a alteração do mesmo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

O descumprimento do Acordo importará em multa em favor do empregado prejudicado no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – INTERVALO INTRAJORNADA

Nos termos do artigo 71, caput, da CLT – Fica estabelecida a possibilidade de cumprimento de intervalos intrajornada (descanso e alimentação) superiores a 02 (duas) horas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PARTICIPAÇÃO EM CURSOS DE CAPACITAÇÃO OFERECIDOS PELA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Considerando que a Instituição de Ensino disponibiliza gratuitamente uma plataforma interna com diversos cursos, nas mais variadas áreas do conhecimento e que todos estão disponíveis mediante simples login (nome de usuário e senha) a qualquer tempo, não será considerada atividade extra ou sujeita a remuneração a participação em cursos de capacitação e aperfeiçoamento, ou quaisquer outros cursos oferecidos pelo Estabelecimento de Ensino, realizados por iniciativa do empregado fora do horário contratual.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A realização de cursos por demanda da Instituição de Ensino deverá ser realizada dentro do horário contratual ou em regime de compensação de jornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O simples envio de comunicação pelo Estabelecimento de Ensino sobre a existência ou informações de determinados cursos ou conteúdos não significa solicitação para fazê-los.

CAPÍTULO II – PROFESSORES (ENSINO SUPERIOR)

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DA APLICAÇÃO

O capítulo II deste Acordo Coletivo de Trabalho aplica-se aos docentes do ensino superior que ministram aulas, denominados neste ato como PROFESSORES.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – PRODUTIVIDADE

A PRODUTIVIDADE da forma como ajustada na Convenção Coletiva de Trabalho não será aplicada às IES, de vez que esta já integra os salários, ao invés de efetuar o pagamento de forma destacada.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – PISOS SALARIAIS DOS PROFESSORES

Como resultado do reajuste objeto da negociação, os PISOS SALARIAIS dos professores observarão os seguintes valores:

A PARTIR DE 01/06/2025:					
CLASSE	H.A	DSR	H.AT.	ADIC.	TOTAL
PROFESSOR "I"	R\$ 32,70	R\$ 5,43	R\$ 3,79		R\$ 41,92
PROFESSOR "A"	R\$ 32,70	R\$ 5,43	R\$ 3,79	R\$ 5,03	R\$ 46,95
PROFESSOR "B"	R\$ 32,70	R\$ 5,43	R\$ 3,79	R\$ 9,92	R\$ 51,84
PROFESSOR "C"	R\$ 32,70	R\$ 5,43	R\$ 3,79	R\$ 15,14	R\$ 57,06
A PARTIR DE 01/08/2025:					
CLASSE	H.A	DSR	H.AT.	ADIC.	TOTAL
PROFESSOR "I"	R\$ 33,30	R\$ 5,53	R\$ 3,86		R\$ 42,69
PROFESSOR "A"	R\$ 33,30	R\$ 5,53	R\$ 3,86	R\$ 5,13	R\$ 47,82
PROFESSOR "B"	R\$ 33,30	R\$ 5,53	R\$ 3,86	R\$ 10,10	R\$ 52,79
PROFESSOR "C"	R\$ 33,30	R\$ 5,53	R\$ 3,86	R\$ 15,41	R\$ 58,10

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – AJUDA DE CUSTO

Será concedida uma indenização especial para os deslocamentos nas bases conforme aqui estabelecido, no valor de R\$ 0,81 (oitenta e um centavos) por quilometro rodado, entendendo-se que o valor indenizará também as despesas com pedágio.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os professores das IES que fazem *jus* à indenização acima referida são aqueles que residindo fora dos municípios de ARAPONGAS e BANDEIRANTES-PR, onde as IES mantêm "campus", necessitam locomover-se de seus domicílios até aquelas localidades.

PARÁGRAFO SEGUNDO – No anexo I ao presente Acordo Coletivo à Convenção Coletiva e integrante dele, estabelecem as partes as distâncias de ida e volta das diversas localidades que servirão para cálculo do quilômetro rodado.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Estabelecem as partes que o valor pago é de caráter indenizatório, não podendo ser interpretado como salário "in natura".

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – CONCENTRAÇÃO DE AULAS

Fica permitida a possibilidade concentração de aulas contratadas com o(a) Professor(a) a cada semestre, observando-se, o seguinte:

I – A concentração das aulas ocorrerá dentro do período do semestre letivo, sem que isso constitua hora extra, aumento ou diminuição de carga horária durante o semestre letivo, posto que as aulas ministradas a maior em determinada data serão compensadas com ausência de aulas em outra data durante o mesmo semestre letivo.

II – A remuneração pelas horas totais contratadas durante o semestre letivo ocorrerá normalmente de forma mensal, sem alteração.

III – A concentração das aulas se caracteriza como sistema de compensação de jornada, dado que o aumento de carga horária em determinado período do

semestre será compensado com a posterior diminuição em outro período dentro do mesmo semestre.

IV – Para fins interpretação, fica entendido que a compensação ocorrerá apenas dentro de cada semestre em períodos anteriores ou posteriores ao início das aulas ou após o fim delas, desde que não sejam de férias ou recesso obrigatórios pela Convenção Coletiva e que professor esteja à disposição da Empregadora; não podendo haver compensação com período de outro semestre do ano ou do ano seguinte.

V – Caso não haja a compensação das aulas dentro do seu respectivo semestre, deverá a instituição realizar o pagamento das horas correspondentes.

VI – Nos períodos previstos para compensação, anteriores ou posteriores ao acréscimo de carga horária motivado pela concentração de aulas, o professor não terá nenhuma obrigação de trabalho com a IES, seja letiva ou acadêmica, tampouco de controle de ponto, ressalvada a possibilidade de comunicação sobre o calendário acadêmico ou horário de aulas ou de reposição de aulas por ele não ministradas.

VII – Os períodos de concentração de aulas e de compensação serão obrigatoriamente divulgados pela IES aos professores por qualquer meio (sites, quadro de avisos, sala dos professores, comunicação direta com o docente ou outro meio que lhe possa dar visibilidade) em até 10 (dez) dias antes do início das aulas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – CONTROLE DE JORNADA – PROFESSORES

Considerando que o professor é titular de diploma em curso de nível superior; que sua carga horária de trabalho é fixada semestralmente de acordo com o número de aulas semanais contratadas e que, como regra, não há variação nos horários de aulas, bem como entradas e saídas, ficam os professores dispensados do registro de ponto, não se aplicando as regras do art. 74, caput, §§2º e 3º da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para todos os efeitos, inclusive legais, serão reconhecidos e validados como controle de ponto do professor, qualquer um dos seguintes documentos, considerados de forma isolada ou combinada:

I - o controle de frequência;

II - a grade de horários;

III - o plano individual de trabalho;

IV – qualquer outro documento que conste expressamente os dias e quantidade de horas contratadas pelo professor, pré-impreso (documento físico) ou eletrônico.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os documentos acima precisam conter elementos mínimos de identificação, tais como, nome do professor, carga horária contratual semanal, mensal ou semestral e, sempre que possível, dias de trabalho; data; horário; curso e/ou disciplinas de atuação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A anotação do registro da jornada diferente da contratual, quando for o caso, deverá ser feita por meio físico ou eletrônico apenas quando o labor não corresponder a jornada normal (contratual) de trabalho, nos termos do §4º do art. 74, CLT.

PARÁGRAFO QUARTO: Será permitida a adoção de sistemas alternativos de controle de jornada, registro de ponto por exceção, conjugados com os mecanismos acima.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – INTERVALO ENTRE DUAS JORNADAS E INTERVALO PARA ENTRE AULAS/RECREIO

Em face do acordo firmado nos autos de Ação Civil Pública n.º 07582/2009.673.09.00.1, fica estabelecida a possibilidade de cumprimento de intervalo entre duas jornadas inferior ao previsto no artigo 66 da CLT.

Parágrafo único: Não serão remunerados ao professor, nem computados como jornada, os intervalos para descanso e refeição existentes entre as aulas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – FORMALIZAÇÃO DO VÍNCULO CONTRATUAL

Fica facultado às IES a celebração de contrato de trabalho único com os professores na forma da legislação, a fim de que suas atribuições realizadas dentro da jornada contratual possam ser aproveitadas por outras empresas do grupo econômico, sem que isso caracterize mais de um vínculo de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – RECESSO LETIVO

Fica estabelecido aos professores o direito a um recesso (licença remunerada) de 05 (cinco) dias corridos no período de 07 a 11 de julho de 2025.

Parágrafo único: Se, por necessidade do serviço, algum docente vir a trabalhar nesse período deverá ter outro período de recesso garantido no mês de julho ou outro período acordado com a IES.

CAPÍTULO III – TUTORES, MEDIADORES PEDAGÓGICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DA APLICAÇÃO

O capítulo III deste Acordo Coletivo de Trabalho aplica-se aos trabalhadores que exercem funções pedagógicas, denominados neste ato como TUTORES ou MEDIADORES PEDAGÓGICOS, na forma aqui estabelecida.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os denominados Tutores terão alteração de nomenclatura do cargo e passarão a serem denominados Mediadores Pedagógicos a partir do primeiro semestre de 2026, em razão de questões regulatórias do Ministério da Educação; cabendo às IES promoverem as alterações nos documentos trabalhistas internos até 30/06/2026.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os Tutores ou Mediadores Pedagógicos realizarão as funções estabelecidas neste Acordo, sendo remunerados conforme aqui acordado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – TUTORES, MEDIADORES PEDAGÓGICOS: CONCEITO, ATRIBUIÇÕES

Ao denominado Tutor ou Mediador Pedagógico não são aplicáveis as disposições legais ou convencionais aplicáveis aos professores dos diversos cursos superiores oferecidos pelas IES, seja no que concerne aos salários, pisos e demais verbas ou jornadas e condições de trabalho estabelecidas na Convenção Coletiva de Trabalho em vigência, em qualquer dos seus níveis de graduação e pós-graduação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por Tutor ou Mediador Pedagógico:

A – Profissional que possua, pelo menos, curso superior completo e/ou curso de pós-graduação *latu sensu*, nas diversas modalidades de Cursos Superiores para atuar nos cursos, disciplinas e atividades ofertadas através do sistema de ensino à distância.

B – O profissional que dentro deste requisito, atua na mediação das ações pedagógicas de interação entre professores, alunos e conteúdo, eletronicamente, à distância, de forma remota, videoconferência ou presencialmente;

C – O facilitador do processo de ensino aprendizagem, buscando a concretização dos princípios de autonomia e aprendizagem e contribuindo para a constituição de espaços colaborativos de aprendizagem, nos ambientes virtuais e/ou presenciais;

D – Profissional que atua auxiliando no esclarecimento de dúvidas e procedimentos das atividades, dos estudos independentes e da avaliação da aprendizagem;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Considerando as especificidades da função e procedimentos internos, os **Tutores ou Mediadores Pedagógicos** estão definidos em categorias: **i)** Tutor ou Mediador Pedagógico das Interativas; **ii)** Tutor ou Mediador Pedagógico EAD; e **iii)** Tutor ou Mediador Pedagógico Pós-Graduação:

i) TUTOR OU MEDIADOR PEDAGÓGICO DAS INTERATIVAS:

Além das atribuições gerais, próprias da função (vide Parágrafo Primeiro), compete aos Tutores ou Mediadores das Interativas a orientação do aluno de cursos presenciais por meio do Ambiente Virtual de Aprendizagem na realização das atividades; prestando esclarecimentos das dúvidas e procedimentos, realizando o retorno e correção das atividades discursivas no semestre e, também:

i.1) Tutor ou Mediador Interativa TCC: interação com o aluno sobre o tema do trabalho e metodologia a ser utilizada por meio do Ambiente Virtual de Aprendizagem; esclarecimento de dúvidas, realizando devolutivas aos alunos, permitindo reenvio e novas correções.

i.2) Tutor ou Mediação Interativa Estágio: conferência da documentação (documentos postados, realização de feedback aos alunos, orientação para a realização do plano de atividades e orientação na elaboração relatório final); realizar a devolutiva ao aluno e orientar para adequação do relatório de estágio.

i.3) Tutor ou Mediação Interativa NPJ: orientação do aluno; correção e devolutivas sobre a elaboração de peças processuais.

ii) TUTOR OU MEDIADOR PEDAGÓGICO EAD:

Além das atribuições gerais, próprias da função (vide Parágrafo Primeiro), compete aos Tutores ou Mediadores Pedagógicos EAD:

ii.1) Tutor ou Mediação EAD: acompanhar o aluno como mediador e responsável pela aproximação e articulação entre os alunos, tutores presenciais e docentes especialistas; tirar dúvidas sobre os temas das disciplinas vigentes no semestre conforme gabarito e orientações do docente; realizar a mediação do fórum em conjunto com o docente; orientar os alunos por meio do Ambiente Virtual de Aprendizagem na

realização das atividades, prestando esclarecimentos das dúvidas e procedimentos.

ii.2) Tutor ou Mediação EAD-TCC: acompanhar o aluno na elaboração e desenvolvimento do TCC (postagens na sala do tutor, fórum de discussão; respostas às dúvidas dos alunos no sistema de mensagens e correção da produção de texto, etc.).

iii) TUTOR OU MEDIADOR PEDAGÓGICO PÓS-GRADUAÇÃO:

Além das atribuições gerais, próprias da função (vide Parágrafo Primeiro), compete aos Tutores ou Mediadores Pedagógicos Pós-Graduação:

iii.1) Tutor ou Mediador Pós-Graduação: acompanhar o aluno como mediador dos conteúdos disponíveis no Ambiente Virtual de Aprendizagem; orientar na realização das atividades, inclusive TCC (artigo científico), e prestar esclarecimentos das dúvidas e procedimentos.

iv) TUTOR OU MEDIADOR PEDAGÓGICO DE SALA: O profissional que atua em atividade presencial na mediação das ações pedagógicas de interação entre docentes, alunos e conteúdos, esclarecendo dúvidas, conforme orientações do professor, com carga horária variável conforme demanda.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os profissionais das categorias “i”, “ii” ou “iii” atuarão em jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais e exercerão as atribuições acima e outras atividades administrativas, tais como, análise curricular de candidatos e alunos para definir as equivalências com currículo escolar da Instituição de Ensino; emissão e acompanhamento dos relatórios gerenciais; apoio a equipe administrativa na resposta aos questionamentos referentes a conteúdos desenvolvidos; outras atividades compatíveis com a condição pessoal do(a) Empregado(a) e/ou que forem delegadas pela Empregadora.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Dentro do processo de mediação e facilitação do processo de ensino aprendizagem os TUTORES OU MEDIADORES PEDAGÓGICOS poderão realizar contatos telefônicos de cunho pedagógico com os alunos mediante chamadas originadas, a fim de, exclusivamente, indagar e orientar sobre o acesso ao sistema, realização de provas e trabalhos acadêmicos, cumprimento de prazos e acompanhamento acadêmico; observando-se, também, o seguinte:

- I) Não será permitida venda de produtos, serviços e/ou cursos;
- II) As ligações não poderão ter finalidade comercial e/ou de manutenção de alunos;
- III) Finalidade de facilitação pedagógica, engajamento e acesso ao ambiente virtual de aprendizagem.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – JORNADA DE TRABALHO – TUTORES OU MEDIADORES PEDAGÓGICOS

I- Aplicam-se aos tutores ou Mediadores das categorias “i”, “ii” e “iii” previstos na cláusula anterior, o seguinte:

a) a) quando em jornada de 24 horas semanais: proibição de exigência de mais de 4 horas de trabalho diárias quando o trabalho for realizado nas dependências da IES;

b) não haverá limitação de número de alunos por Tutor ou Mediador; entretanto, a IES se compromete a distribuir seus alunos por Tutor ou Mediador de forma com que a jornada seja respeitada.

c) em relação ao comparecimento e permanência dos tutores ou mediadores pedagógicos de 24h nas IES, estabelecem as partes que será de no máximo 01 (uma) vez por semana para os Tutores EAD e Pós Graduação. Para os Tutores da Interativa poderá ser de, no máximo, 02 (duas) vezes na semana.

c) quando o trabalho for desenvolvido em domicílio (“teletrabalho”), em substituição ao trabalho presencial, não haverá controle de jornada, aplicável o disposto no art. 62 da CLT, podendo ser utilizado o controle de ponto alternativo, controle de ponto por exceção.

d) em relação aos que atuem com jornada de 30 (trinta) horas semanais, esta poderá ser desenvolvida conforme cláusula “Modelos de Trabalho” (presencial, híbrido ou teletrabalho).

II- Os Tutores ou Mediadores Pedagógicos de Sala poderão ter jornada variável, conforme demanda; ou seja, poderá haver o aumento ou a redução da jornada de trabalho, com o conseqüente aumento ou diminuição do salário mediante acordo com a Empregadora, sem que isso configure hora extra ou redução salarial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – PISO SALARIAL

Os Tutores ou Mediadores Pedagógicos terão os seguintes pisos salariais:

I- **Tutores ou Mediadores Pedagógicos** definidos nos itens “i”, “ii” e “iii” da cláusula 24ª, Parágrafo 2º, com jornada de **30 horas**, em decorrência do escopo das atividades, o piso salarial será de **R\$ 3.130,65 (três mil, cento e trinta reais e sessenta e cinco centavos)** a partir de **01/06/2025**;

II- **Tutores ou Mediadores Pedagógicos de Sala**: será observado o salário hora proporcional ao piso acima indicado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – BIÊNIO

Fica fixado o adicional por tempo de serviço correspondente a 1% (um por cento) para cada DOIS anos completos e ininterruptos de serviços na tutoria eletrônica das IES, incidente sobre o salário base percebido mensalmente, computando-se o tempo de serviço do empregado desde 1º de março de 2006, ficando o adicional limitado ao total máximo de 4% (quatro por cento) do salário base, a ser pago destacadamente e de forma não cumulativa.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o biênio atingir o limite de 4% (quatro por cento) a escola manterá este percentual, ainda que o tutor possua tempo superior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – MATERIAIS DE TRABALHO

Para desenvolver suas atividades, tanto nas dependências das IES como a distância, o Tutor ou Mediador Pedagógico poderá ser proprietário de computador de modelo portátil “notebook”, dotado de programa “Office Windows”.

PARAGRAFO PRIMEIRO: As partes estabelecem que o empregado, quando do desenvolvimento de suas atividades nas dependências da empregadora, poderá se fazer acompanhar de seu “notebook” para as realizações das atividades conveniadas no contrato de trabalho vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A permissibilidade prevista acima não prevalecerá, inclusive para os casos que a regra esteja prevista em contrato individual, quando a Empregadora disponibilizar o equipamento.

CLÁUSULA V TRIGÉSIMA – DA APLICAÇÃO

O capítulo IV deste Acordo Coletivo de Trabalho aplica-se aos trabalhadores que exercem funções administrativas, denominados neste ato como ADMINISTRATIVOS em geral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – JORNADA DE TRABALHO E BANCO DE HORAS

As questões relativas a jornada de trabalho e banco de horas estabelecidas no Anexo II deste instrumento serão aplicadas exclusivamente, aos ADMINISTRATIVOS em geral; não sendo aplicável aos Professores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – PISO SALARIAL

Nenhum empregado administrativo deverá receber, para uma jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, salário inferior ao previsto nesta cláusula:

- a) a partir de **01/06/2025: R\$ 1.600,00**; (um mil e seiscientos reais);
- b) a partir de **01/08/2025: R\$ 1.650,00**; (um mil, seiscientos e cinquenta reais);
- c) a partir de **01/01/2026: R\$ 1.700,00**; (um mil e setecentos reais);

Parágrafo único: Em caso de jornada inferior às 44 (quarenta e quatro) horas semanais, deverá ser observado o valor proporcional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – AUXÍLIO-REFEIÇÃO OU AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO (ADMINISTRATIVOS)

As IES se comprometem a fornecer auxílio-refeição ou auxílio-alimentação aos empregados administrativos com jornada de 200h (duzentas horas) mensais (ou superior), no valor equivalente a, no mínimo, R\$315,04 (trezentos e quinze reais) por mês de trabalho, a partir de 01/05/2025.

Parágrafo primeiro: A jornada será considerada exclusivamente no cargo administrativo, não sendo considerada somatório de jornadas de cargos diferentes.

Parágrafo segundo: O valor não tem natureza salarial e não integrará a remuneração do empregado para nenhum efeito ou encargo trabalhista ou previdenciário.

Parágrafo terceiro: Colaboradores que atuem para o Corporativo, ou seja, para todas as empresas do grupo econômico, terão vale em valor superior; assim como também aqueles que no CNPJ: 38.733.648/0027-89 e possuam jornada mínima de 200h mensais.

Parágrafo quarto: As IES poderão adotar políticas de concessão de vale-refeição ou vale-alimentação diferenciadas, conforme cargos, quantidade de jornada de trabalho, entre outros (política interna), observando o mínimo estabelecido no *caput* e as previsões aqui estabelecidas.

Parágrafo quinto: Os valores não são devidos em períodos de licença ou afastamentos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – CONTROLE DE JORNADA – ADMINISTRATIVOS

Serão considerados cargos de confiança os cargos Supervisão, Coordenação, Coordenação de Curso e os hierarquicamente superiores, bem como aqueles para os quais se exija formação superior, aplicando-se aos mesmos o disposto no artigo 62, da CLT.

CAPÍTULO V – DISPOSIÇÕES FINAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS – DESCONTO EM FOLHA

Em razão do princípio da Autonomia Coletiva e, tendo em vista a expressa autorização por parte do trabalhador filiado, estabelecem as partes que a mensalidade dos associados ao Sinpro será descontada em folha de pagamento e recolhida 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – TAXA DE REVERSÃO SALARIAL PROFISSIONAL

Os estabelecimentos de ensino das IES descontarão dos salários e pisos de todos os PROFESSORES, TUTORES, MEDIADORES PEDAGÓGICOS e ADMINISTRATIVOS EM GERAL, percentual igual a 9% (nove por cento), em 03 (três) parcelas iguais de 3% (três por cento), nos meses de junho, julho e agosto/2025.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O montante relativo à taxa de reversão salarial profissional será recolhido impreterivelmente até o 5º dia útil após o desconto em folha de pagamento, em conta bancária a ser indicada pelo SINDICATO PROFISSIONAL, através de guia em relação de seus descontos próprios na qual deverão constar os nomes dos contribuintes, seus salários e valores de descontos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O mesmo procedimento exigir-se-á em relação aos funcionários admitidos após aquela data, cujo recolhimento será feito em guia suplementar.


PARÁGRAFO TERCEIRO: O não recolhimento da referida taxa por parte do estabelecimento de ensino implicará em multa de 30% (trinta por cento), correção monetária e juros de 1% (um por cento) ao mês, que serão arcadas pelo estabelecimento.

PARÁGRAFO QUARTO: Os PROFESSORES, MEDIADORES PEDAGÓGICOS, TUTORES e ADMINISTRATIVOS EM GERAL, associados, que solicitarem cancelamento de sua sindicalização ao SINPRO, com vínculo empregatício, terão descontados de sua remuneração, a taxa de reversão salarial, de forma proporcional ao prazo de vigência deste instrumento.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica expressamente garantido o direito dos empregados abrangidos pelo Acordo em apresentar oposição ao pedido de reversão salarial, conforme condições determinadas em assembleia.


E, por estarem as partes entre si justas e acordadas, assinam o presente em 2 (duas) vias de igual teor e forma.

Londrina, 08 de dezembro de 2025.



SINPRO/NPr - SINDICATO DOS
PROFESSORES DE ESCOLAS
PARTICULARES DE LONDRINA E
NORTE DO PARANÁ

André Luiz Giudicissi Cunha
Presidente



EDITORA E DISTRIBUIDORA
EDUCACIONAL S/A.
ANHANGUERA EDUCACIONAL
PARTICIPAÇÕES S/A.
PLATOS SOL. EDUCACIONAIS S.A.
Samuel Mol Alves

ANEXO I
PERCURSO PARA REEMBOLSO DE VALE TRANSPORTE – DOCENTES
(Obs.: Distância considerada do trajeto IDA/VOLTA)

COD.	PERCURSO	DISTÂNCIA
1	APUCARANA/TAMARANA	182
2	ARAPONGAS/APUCARANA	30
3	ARAPONGAS/ASSIS	316
4	ARAPONGAS/ASTORGA	50
5	ARAPONGAS/BELA VISTA	76
6	ARAPONGAS/CAMBE	50
7	ARAPONGAS/CAMBIRA	84
8	ARAPONGAS/CONÉLIO PROCÓPIO	172
9	ARAPONGAS/IBIPORA	88
10	ARAPONGAS/JAGUAPITÁ	80
11	ARAPONGAS/JANDAIA	74
12	ARAPONGAS/MANDAGUARI/	74
13	ARAPONGAS/MARIALVA	90
14	ARAPONGAS/MARINGA	84
15	ARAPONGAS/RIO BOM	128
16	ARAPONGAS/ROLANDIA	26
17	ARAPONGAS/TAMARANA	156
18	BANDEIRANTES/ANDIRA	50
19	BANDEIRANTES/CAMBARÁ	62
20	BANDEIRANTES/CORNÉLIO PROCÓPIO	56
21	BANDEIRANTES/JACAREZINHO	112
22	BANDEIRANTES/STO ANT.PLATINA	114
23	LONDRINA/ANDIRA	194
24	LONDRINA/APUCARANA	102
25	LONDRINA/ARAPONGAS	76
26	LONDRINA/ASSAÍ	80
27	LONDRINA/ASSIS	240
28	LONDRINA/ASTORGA	126
29	LONDRINA/BANDEIRANTES	172
30	LONDRINA/BELA VISTA	70
31	LONDRINA/CORNELIO PROCOPIO	100
32	LONDRINA/JACAREZINHO	280
33	LONDRINA/JANDAIA	150
34	LONDRINA/MADAGUARI	120
35	LONDRINA/MARINGA	206
36	LONDRINA/ROLANDIA	40
37	LONDRINA/SERTANÓPOLIS	50
38	LONDRINA/TAMARAN	90
39	LONDRINA/URAI	110

**ANEXO II AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - BANCO DE HORAS
SINPRO - SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DAS ESCOLAS PARTICULARES DE
LONDRINA E NORTE DO PARANÁ
EDITORA E DISTRIBUIDORA EDUCACIONAL S/A., ANHANGUERA
EDUCACIONAL LTDA. E PLATOS SOLUÇÕES EDUCACIONAIS S.A.**

**Condições para a aplicação do Regime de Compensação de Jornada –
BANCO DE HORAS – PARA OS EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS**

Cláusula 1ª – Abrangência e aplicação

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s) abrangendo a base territorial sindical.

Cláusula 2ª – O presente Acordo começa a vigorar a partir de março de 2025. Eventuais créditos existentes a partir de 01/03/2025 serão inclusos neste sistema de compensação.

Cláusula 3ª – A partir de 1º de março de 2025 a composição do banco de horas se dará mediante o acúmulo, apurado por meio de controle de ponto de horas credoras ou devedoras (controle de ponto por exceção).

Cláusula 4ª – A duração diária do trabalho dos empregados poderá ser acrescida de até 04 (quatro) horas extras, sendo que:

a) as duas primeiras serão objeto de compensação por meio de banco de horas;

a.1) a compensação ocorrerá no período de 06 (seis) meses;

a.2) findo o período de compensação, as horas positivas não compensadas serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento); as horas negativas poderão ser descontadas ou compensadas no período seguinte;

b) a terceira e quarta horas extras diárias não poderão ser compensadas; deverão ser pagas com o adicional de 60% (sessenta por cento);

b.1) compromete-se a MANTENEDORA a adotar políticas internas, cursos e orientações para que os administrativos não trabalhem com jornada de hora extra acima de 02 (duas) diárias.

Cláusula 5ª – A compensação não poderá ocorrer nas férias, feriados e dias reservados ao Descanso Semanal Remunerado.

Cláusula 6ª – A compensação poderá ser anterior ou posterior às horas que deixaram de ser trabalhadas.

Cláusula 7ª – Será permitido um saldo negativo de, no máximo, 50 (cinquenta) horas a serem compensadas. Eventuais débitos de horas que excederem esse limite não serão consideradas.

Cláusula 8ª – A cada 06 (seis) meses a contar da data de início da vigência do presente Acordo, a MANTENEDORA fará o ajuste do crédito e débito de horas. Eventuais horas trabalhadas e não compensadas no período aquisitivo devem ser pagas como hora extra até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao ajuste. Eventuais débitos de horas não compensadas serão zerados.

Cláusula 9ª – Fica permitida às empresas a possibilidade de utilização de Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, tais como a marcação de ponto via WEB, smartphones, tablet´s, aplicativos ou outros meios eletrônicos.


Cláusula 10ª – A adoção dos mecanismos acima de compensação de jornada poderá ser compatibilizada com a adoção do controle de ponto por exceção, de modo que estará, pois, presumido o cumprimento da jornada regular de trabalho. Assim, fica o(a) EMPREGADO(A) dispensado da marcação dos horários de entrada e saída, bem como intervalos; cabendo-lhe marcar apenas as exceções (atrasos, faltas, horas extras).

Cláusula 11ª – A(O) EMPREGADO(A) terá acesso mensal a extrato com a jornada trabalho, horas positivas e negativas, dispensada a assinatura mensal do controle de ponto.


Cláusula 12ª – Na demissão, a pedido do AUXILIAR ou por iniciativa da MANTENEDORA, o crédito de horas trabalhadas e não compensadas serão pagas como hora extra, com o adicional de 50% (cinquenta por cento), junto com as verbas rescisórias. Havendo débito de horas ainda não compensadas, o saldo negativo será zerado.

Cláusula 13ª – Esse Acordo se encerra em 28 de fevereiro de 2026. O saldo positivo, decorrente de horas trabalhadas a mais e não compensadas, devem ser pagas até o 5º dia útil de março, como hora extra, com o adicional de 50% (cinquenta por cento). O saldo negativo, resultante de horas não trabalhadas e não compensadas, será zerado.

Londrina, 08 de dezembro de 2025.



SINPRO/NPr - SINDICATO DOS
PROFESSORES DE ESCOLAS
PARTICULARES DE LONDRINA E
NORTE DO PARANÁ
André Luiz Giudicissi Cunha



EDITORA E DISTRIBUIDORA
EDUCACIONAL S/A.
ANHANGUERA EDUCACIONAL
PARTICIPAÇÕES S/A.
PLATOS SOL. EDUCACIONAIS S.A.
Samuel Mol Alves