

TEXTO PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE DPL ACADEMIA (FÓRMULA) E SINTEENP-PB A SER SUBMETIDO À VOTAÇÃO DA ASSEMBLEIA VIRTUAL.

SINTEENP - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTO DE ENSINO PRIVADO DA PARAÍBA, CNPJ nº 09.252.040/0001-03, neste ato representado por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr. JOSÉ AVENZOAR ARRUDA DAS NEVES;

E

DPL ACADEMIA LTDA, CNPJ nº 19.836.887/0001-80, neste ato representada por seus sócios diretores DECIO E SALES LINHARES MOURA NETO, CPF e PEDRO MONTENEGRO LEAL ROCHA CARVALHO, CPF ...

Celebram entre si 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 julho de 2020 a 31 de abril de 2021, e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá a categoria dos trabalhadores em estabelecimentos de ensino privado, empregados nas empresas acordantes, na base territorial do SINTEENP-PB, com abrangência territorial no Estado da Paraíba. (Cláusula que depende de aprovação do órgão de controle do ministério da economia).

CLÁUSULA TERCEIRA – DAS POSSIBILIDADES DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO OU REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

Durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo decreto legislativo 06 de 2020, em função da emergência em saúde pública de importância

nacional (ESPIN), a empresa acordante poderá suspender os contratos de trabalho ou reduzir a carga horária dos empregados, desde que:

I – Obedeça toda legislação pertinente à matéria;

II – Aplique o que ficou estabelecido neste instrumento normativo;

III – Realize acordo individual com cada empregado com a finalidade de manutenção do emprego.

Parágrafo único – Este acordo coletivo apenas autoriza a realização de acordos individuais nas condições aqui estabelecidas, não podendo ser interpretado como obrigação de qualquer das partes para assinar acordo com o qual tenha discordância.

CLÁUSULA QUARTA – DA POSSIBILIDADE DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM FUNDAMENTO NO ARTIGO 476-A DA CLT (REGIME DE LAY OFF).

As partes ajustam que, durante o estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do corona vírus, o empregador poderá promover a suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, mediante a aquiescência formal do empregado, que poderá ser na modalidade não presencial, que representam o teor discutido e aprovado em assembleia dos empregados.

Parágrafo Primeiro. O prazo da suspensão do contrato de trabalho poderá ter duração não inferior a 01 (um) mês e nem superior a 03 (três) meses.

Parágrafo Segundo. Fica desde já autorizada a prorrogação do prazo inicial até o limite máximo de 05 (cinco) meses, já computados o período inicial, nos termos do art. 476-A da CLT, podendo ser suspenso a qualquer momento.

Parágrafo Terceiro. O término do prazo da suspensão do contrato de trabalho poderá ser antecipado, individualmente, em grupos ou na totalidade dos empregados, a critério da empresa, quando então esta fará a comunicação formal diretamente ao empregado para retorno às atividades com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

Parágrafo Quarto. Após a autorização concedida por intermédio do presente acordo coletivo de trabalho, o empregador deverá promover a comunicação ao respectivo sindicato profissional da suspensão do contrato de trabalho dos empregados, em formato eletrônico, especialmente pelo envio de e-mail, até 72 (setenta e duas) horas após o início da suspensão do contrato de trabalho.

Parágrafo Quinto. Durante o período de suspensão contratual, desde que preenchidos os requisitos previstos na legislação, o empregado fará jus ao recebimento da bolsa de qualificação profissional que será paga diretamente pela Secretaria do Trabalho através de recursos do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalho, devendo o empregador fornecer a documentação e realizar os registros necessários para esta finalidade, além de orientar o empregado como proceder para obtenção do benefício.

Parágrafo Sexto. Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, a exceção do vale transporte/vale combustível, em virtude da ausência de deslocamento para o local de trabalho.

Parágrafo sétimo. Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, bem como às sanções previstas em lei, convenção ou acordo coletivo.

Parágrafo Oitavo. Os empregados que eventualmente estejam afastados de suas funções durante o início do período de suspensão, seja por atestados médicos, auxílio doença, auxílio acidente, férias ou qualquer outra forma de afastamento temporário das atividades, e que venham a ter o retorno ao trabalho concedido durante o período de suspensão, poderão ser incluídos no programa a partir de então, a critério da empresa.

Parágrafo Nono. Durante o período de gozo do benefício bolsa de qualificação profissional, o contrato de trabalho ficará com seus efeitos suspensos com relação aos direitos e obrigações das partes, conforme artigo 476-A da CLT, combinado com artigo 63 da Lei nº 8213/91, retomando-se a contagem quando do retorno ao trabalho.

Parágrafo Décimo – Ficam asseguradas todas as estabilidades no emprego previstas em lei, não se aplicando qualquer regra de suspensão ou interrupção quanto a este direito do empregado.

CLÁUSULA QUINTA – DA BOLSA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DA AJUDA COMPENSATÓRIA

Durante o período de suspensão contratual para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, desde que preenchidos os requisitos previstos na legislação, o empregado fará jus ao recebimento da bolsa de qualificação profissional, benefício instituído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/2001, que será paga diretamente pela Secretaria do Trabalho através de recursos do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalho, para a academia que estiver com as atividades suspensas ou caso haja o retorno das atividades com a necessidade de manutenção de empregados na suspensão contratual, devendo o empregador fornecer a documentação e realizar os registros necessários para esta finalidade, além de orientar o empregado como proceder para obtenção do benefício.

Parágrafo Primeiro. Formalizado a anuência do empregado ao programa de suspensão contratual, o empregador procederá à anotação na CTPS (física ou digital) da suspensão do contrato de trabalho e inscreverá o empregado no curso ou programa de qualificação, e encaminhará, por meio eletrônico ou fisicamente, os documentos necessários (últimos contracheques e o comprovante de inscrição no curso de qualificação profissional) para que o empregado faça o requerimento da bolsa de qualificação nos postos de atendimento do órgão público competente, presencial ou via internet, munido

dos documentos legalmente exigidos, especialmente o que disciplina o art. 4º da Resolução nº 591/2009 do CODEFAT.

Parágrafo Segundo. Caso o empregado que aderir ao programa tenha a bolsa de qualificação negada por qualquer motivo, conforme resultado do requerimento individual feito pelo empregado na Secretaria do Trabalho, deverá comunicar à empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Terceiro. Para o empregado que tiver a bolsa de qualificação negada, suspensa ou cancelada durante a suspensão do contrato de trabalho, a empresa concederá uma ajuda compensatória mensal, ou abono salarial mensal, sem natureza salarial, equivalente a 30% (trinta por cento) da remuneração média mensal do empregado, podendo ainda adiantar o 13º (décimo terceiro) salário de forma parcelada ou não, durante o período de suspensão contratual, ao seu exclusivo critério.

Parágrafo Quinto. Sobre eventual valor pago a título de ajuda compensatória mensal não incidirão quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários ou fiscais, conforme artigo 476-A, § 3º, da CLT.

CLÁUSULA SEXTA - DIREITO DE OPOSIÇÃO

A participação do empregado no programa de qualificação e a consequente suspensão do contrato de trabalho dependem de sua prévia e expressa anuência em termo próprio, preferencialmente eletrônico, com a possibilidade de o empregado ter cópia e prova da transação realizada.

CLÁUSULA SÉTIMA – CURSO OU PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Para a validade do curso ou programa de qualificação profissional durante a suspensão do contrato de trabalho, bem como do presente Acordo Coletivo, o empregador promoverá cursos de qualificação profissional, conforme a

Resolução nº 591 de 2009 da Secretaria de Trabalho, do Ministério da Economia.

Parágrafo Primeiro. O curso ou o programa de qualificação profissional poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial.

Parágrafo Segundo. Fica autorizado que para o curso ou programa de qualificação com duração de 01 (um) mês a carga horária será de 60 (sessenta) horas. Em caso de fração de suspensão de 15 dias (exemplo: 45 dias, 75 dias, 105 dias etc.) o acréscimo será de 30 (trinta) horas, atendendo à proporcionalidade de 60 (sessenta) horas para cada 30 (trinta) dias, os demais seguirá a carga horária prevista na legislação.

Parágrafo Terceiro. O curso ou programa de qualificação a ser oferecido pelo empregador deverá assegurar: a) qualidade pedagógica; b) carga horária compatível; c) frequência mínima; e d) estar relacionados com as atividades da empresa.

Parágrafo Terceiro. Os cursos deverão estar relacionados, preferencialmente, com as atividades da empresa e observar: a) mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) de ações formativas denominadas "cursos ou laboratórios"; e b) até 15% (quinze por cento) de ações formativas denominadas "seminários e oficinas".

Parágrafo Quarto. É responsabilidade exclusiva de o empregado frequentar o curso ou programa de qualificação (mesmo que não presencialmente, ou seja, à distância) conforme seus horários, agenda e sua própria organização, atendendo à frequência mínima exigida de 75% (setenta e cinco por cento), conforme disposto no §2º do art. 10 da Resolução nº 591/2009 do CODEFAT.

Parágrafo Quinto. As faltas do empregado ao curso ou programa de qualificação profissional serão descontadas proporcionalmente no valor da

bolsa de qualificação profissional, sem prejuízo das demais penalidades, quando cabíveis.

Parágrafo Sexto. Na hipótese de não concessão do curso de qualificação profissional nos termos da cláusula acima por culpa da empresa ou por eventual continuidade de prestação de serviços pelo empregado à empregadora, a suspensão restará descaracterizada, cabendo neste caso, à empresa proceder ao pagamento dos salários e encargos correspondentes ao período de suspensão do contrato daquele funcionário.

Parágrafo Sétimo. Caso o programa de suspensão venha a ser descaracterizado por culpa da empresa e, além das consequências legais pelo não cumprimento, a Secretaria de Trabalho vier formalmente manifestar que cobrará da empregadora os gastos com a bolsa de qualificação profissional e não do empregado em parcelas futuras do seguro desemprego, fica desde já autorizada a empresa a proceder desconto do empregado do valor da bolsa percebido por ele durante a vigência da suspensão para repasse à Secretaria de Trabalho, desde que o empregado receba os valores salariais devidos.

Parágrafo Oitavo. O empregado não é obrigado a frequentar curso em horários incompatíveis com seu horário de trabalho para outro empregador cujo vínculo tenha se formado antes deste instrumento coletivo entrar em vigor, sendo obrigação de o empregador oferecer cursos em horários compatíveis com a jornada de trabalho do empregado nestas condições.

CLÁUSULA OITAVA – DA GARANTIA DE EMPREGO E OUTRAS GARANTIAS GERAIS AOS EMPREGADOS

Os direitos dos empregados em decorrência de terem seus contratos de trabalho alterado com fundamento na medida provisória 936/2020, não podem ser suprimidos ou reduzidos em função de nova alteração contratual com fundamento neste acordo coletivo ou no artigo 476-A da CLT, e vice versa, de

forma que é possível acumular e somar garantias e indenizações, mas nunca suprimi-las.

Parágrafo Primeiro. Fica expressamente estabelecido que o empregado que teve redução de jornada e de salário ou suspensão de contrato de trabalho, por determinado período, terá a garantia provisória no emprego por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão, e em caso de demissão sem justa causa durante o período de garantia provisória será devido além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, indenização correspondente às parcelas salariais que deixou de receber em função da suspensão do contrato ou da redução salarial acordada no período de garantia do emprego.

Parágrafo Segundo. Fica expressamente estabelecida a garantia provisória de emprego para o empregado aderente à suspensão do contrato de trabalho para LAY OFF, e em caso de demissão sem justa causa no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 03 (três) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa de 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato, nos termos do art. 476-A da CLT, para cada mês em que o contrato esteve suspenso.

Parágrafo terceiro – Imediatamente após o retorno do empregado ao trabalho, retornam-se também todas as condições de trabalho anteriormente contratadas antes do estado de calamidade pública, especialmente jornada de trabalho, remuneração e benefícios.

CLÁUSULA NONA – OUTRAS POSSIBILIDADES DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

Havendo prorrogação do estado de calamidade pública ou regulamentação das formas de aplicação da lei 14.020/2020, a empresa poderá aplicar as formas de suspensão previstas na legislação por mero acordo individual escrito com cada empregado, independente de faixa salarial ou de autorização específica em

novo acordo coletivo de trabalho, até o prazo de vigência deste instrumento normativo, ou seja, até 31 de abril de 2021.

CLAÚSULA DÉCIMA TERCEIRA – DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER E MULTAS POR DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário-base do empregado em relação a cada cláusula descumprida deste Acordo Coletivo de Trabalho, paga pela empresa em favor do empregado prejudicado, sendo esta mesma multa paga em favor do sindicato, em caso de substituição processual ou em ação de cumprimento.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DO FORO DE ELEIÇÃO

Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho da Paraíba para dirimir eventuais dúvidas ou litígios acerca do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

João Pessoa-PB, 13 de julho de 2020.

JOSÉ AVENZOAR ARRUDA DAS NEVES

Membro da diretoria colegiada

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTO DE ENSINO PRIVADO DA
PARAÍBA**

PEDRO MONTENEGRO LEAL ROCHA CARVALHO

DIRETOR

DLP ACADEMIA

CPF ...

DÉCIO E SALES LINHARES MOURA NETO

DIRETOR

DLP ACADEMIA

CPF

