



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

## ACÓRDÃO

**PROCESSO nº 0000277-96.2021.5.13.0000 (DC)**

**SUSCITANTE: SIND DOS TRAB EM ESTAB DE ENSINO PRIVADO DA PARAIBA**

**SUSCITADO: SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO ESTADO DA PARAIBA- SINEPE/PB**

**RELATOR: DESEMBARGADOR EDVALDO DE ANDRADE**

## EMENTA

DISSÍDIO COLETIVO. COVID-19. PANDEMIA. RETORNO À AULAS. PROTOCOLOS SANITÁRIOS. DISSENSO. REGULAÇÃO POR DECISÃO NORMATIVA. IMPOSSIBILIDADE. Conforme decisão proferida pelo E. STF nos autos da ADI n.º 6341, compete concorrentemente à União, aos Estados e aos Municípios adotar as medidas de enfrentamento à covid-19, observando as normas e critérios científicos e técnicos estabelecidos por organizações e entidades de saúde internacional e nacionalmente conhecidas. Portanto, diante do dissenso entre os sindicatos dissidentes, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, definir protocolos sanitários de retorno às aulas presenciais.

## RELATÓRIO

Vistos etc.

Trata-se de dissídio coletivo instaurado pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO PRIVADO DA PARAÍBA em que figura como suscitado o SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO ESTADO DA PARAÍBA.

Objetiva o suscitante o julgamento da pauta de reivindicações apresentada com a petição inicial (fls. 3-47).

O suscitado apresentou contestação, concordando integralmente com parte das cláusulas constantes na peça de ingresso, indicando contrapropostas àquelas em que diverge somente em parte e opondo-se integralmente às demais (fls. 215-257).

Foram apresentadas razões finais pela parte suscitada (fls. 399-404) e suscitante (fls. 406-410).

O Ministério Público do Trabalho emitiu parecer circunstanciado,

manifestando-se pelo indeferimento da gratuidade judiciária requerida pelas partes, pela homologação das cláusulas acordadas e pelo deferimento parcial dos pedidos relativos às cláusulas remanescentes, com ressalvas e adequações (fls. 412-427).

É o relatório.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **V O T O**

#### **ADMISSIBILIDADE**

Tratando-se de dissídio coletivo, os pontos discutidos pelas partes devem ser, prioritariamente, objeto de negociação entre elas, em atenção ao princípio da liberdade sindical, previsto no art. 8º da Constituição Federal.

Entretanto, frustradas as negociações coletivas, é facultado aos órgãos de representação das classes profissional e patronal, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, cabendo à Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

No presente caso, foi demonstrado o esgotamento das tentativas de negociação coletiva (fls. 138-140) e a aprovação da instauração da instância em assembleia geral (fls. 69-78), preenchendo os requisitos previstos nos arts. 616, § 4º, da CLT e 859 da CLT, respectivamente.

Do mesmo modo, verifica-se igualmente o comum acordo no ajuizamento do dissídio coletivo (fl. 83), atendendo à regra inserida no art. 114, § 2º, da CF.

Por fim, as reivindicações da categoria profissional foram apresentadas de forma clausulada e fundamentada, conforme dispõe o entendimento consagrado na Orientação Jurisprudencial n.º 32 da SDC do TST.

Conheço, pois, do dissídio coletivo, porque os seus pressupostos objetivos e subjetivos foram satisfatoriamente atendidos.

#### **MÉRITO**

## **CLÁUSULA PRIMEIRA (ACORDO)**

Diante do acordo integral acerca da vigência da norma coletiva e da manutenção da data-base da categoria, resta somente adequar a nomenclatura do diploma normativo à sua origem heterônoma estatal.

HOMOLOGO, com adaptação textual, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA PRIMEIRA-** VIGÊNCIA E DATA-BASE. A presente decisão normativa terá vigência no período compreendido entre 1º (primeiro) de maio de 2020 e 30 (trinta) de abril de 2022, e a data-base da categoria é fixada em 1º (primeiro de maio).

## **CLÁUSULA SEGUNDA (ACORDO)**

Diante do acordo integral acerca da abrangência da norma coletiva, resta somente adequar a nomenclatura do diploma normativo à sua origem heterônoma estatal.

HOMOLOGO, com adaptação textual, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA SEGUNDA-** DA ABRANGÊNCIA. A presente decisão normativa atinge os trabalhadores em estabelecimentos de ensino privado na base territorial do SINTEENP-PB (Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino Privado da Paraíba) e os empregadores na base territorial do SINEPE-PB (Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Estado da Paraíba), com abrangência territorial: em Água Branca/PB, Aguiar/PB, Alagoa Grande/PB, Alagoa Nova/PB, Alagoinha/PB, Alcantil/PB, Algodão de Jandaíra/PB, Alhandra/PB, Amparo/PB, Aparecida/PB, Araçagi/PB, Arara/PB, Araruna/PB, Areia de Baraúnas/PB, Areia/PB, Areial/PB, Aroeiras/PB, Assunção/PB, Baía da Traição/PB, Bananeiras/PB, Baraúna/PB, Barra de Santa Rosa/PB, Barra de Santana/PB, Barra de São Miguel/PB, Bayeux/PB, Belém do Brejo do Cruz/PB, Belém/PB, Bernardino Batista/PB, Boa Ventura/PB, Boa Vista/PB, Bom Jesus/PB, Bom Sucesso/PB, Bonito de Santa Fé/PB, Boqueirão/PB, Borborema/PB, Brejo do Cruz/PB, Brejo dos Santos/PB, Caaporã/PB, Cabaceiras/PB, Cabedelo/PB, Cachoeira dos Índios/PB, Cacimba de Areia/PB, Cacimba de Dentro/PB, Cacimbas/PB, Caiçara/PB, Cajazeiras/PB, Cajazeirinhas/PB, Caldas Brandão/PB, Camalaú/PB, Capim/PB, Caraúbas/PB, Carrapateira/PB, Casserengue/PB, Catingueira/PB, Catolé do Rocha/PB, Caturité/PB, Conceição/PB, Condado/PB, Conde/PB, Congo/PB, Coremas/PB, Coxixola/PB, Cruz do Espírito Santo/PB, Cubati/PB, Cuité de Mamanguape/PB, Cuité/PB, Cuitegi/PB, Curral de Cima/PB, Curral Velho/PB, Damião/PB, Desterro/PB, Diamante/PB, Dona Inês/PB, Duas Estradas/PB, Emas/PB, Esperança/PB, Fagundes/PB, Frei Martinho/PB, Gado Bravo/PB, Guarabira/PB, Gurinhém/PB, Gurjão/PB, Ibiara/PB, Igaracy/PB, Imaculada/PB, Ingá/PB, Itabaiana/PB, Itaporanga/PB, Itapororoca/PB, Itatuba/PB, Jacaraú/PB, Jericó/PB, João Pessoa/PB, Juarez Távora/PB, Juazeirinho/PB, Junco do Seridó/PB, Juripiranga/PB, Juru/PB, Lagoa de Dentro/PB, Lagoa Seca/PB, Lagoa/PB, Lastro/PB, Livramento/PB,

Logradouro/PB, Lucena/PB, Mãe D'água/PB, Malta/PB, Mamanguape/PB, Manaíra/PB, Marcação/PB, Mari/PB, Marizópolis/PB, Massaranduba/PB, Mataraca/PB, Matinhas/PB, Mato Grosso/PB, Maturéia/PB, Mogeiro/PB, Montadas/PB, Monte Horebe/PB, Monteiro/PB, Mulungu/PB, Natuba/PB, Nazarezinho/PB, Nova Floresta/PB, Nova Olinda/PB, Nova Palmeira/PB, Olho D'água/PB, Olivedos/PB, Ouro Velho/PB, Parari/PB, Passagem/PB, Patos/PB, Paulista/PB, Pedra Branca/PB, Pedra Lavrada/PB, Pedras de Fogo/PB, Pedro Régis/PB, Piancó/PB, Picuí/PB, Pilar/PB, Pilões/PB, Pilõezinhos/PB, Pirpirituba/PB, Pitimbu/PB, Pocinhos/PB, Poço Dantas/PB, Poço de José de Moura/PB, Pombal/PB, Prata/PB, Princesa Isabel/PB, Puxinanã/PB, Queimadas/PB, Quixabá/PB, Remígio/PB, Riachão do Bacamarte/PB, Riachão do Poço/PB, Riachão/PB, Riacho de Santo Antônio/PB, Riacho dos Cavalos/PB, Rio Tinto/PB, Salgadinho/PB, Salgado de São Félix/PB, Santa Cecília/PB, Santa Cruz/PB, Santa Helena/PB, Santa Inês/PB, Santa Luzia/PB, Santa Rita/PB, Santa Teresinha/PB, Santana de Mangueira/PB, Santana dos Garrotes/PB, Santarém/PB, Santo André/PB, São Bentinho/PB, São Bento/PB, São Domingos do Cariri/PB, São Domingos/PB, São Francisco/PB, São João do Cariri/PB, São João do Rio do Peixe/PB, São João do Tigre/PB, São José da Lagoa Tapada/PB, São José de Caiana/PB, São José de Espinharas/PB, São José de Piranhas/PB, São José de Princesa/PB, São José do Bonfim/PB, São José do Brejo do Cruz/PB, São José do Sabugi/PB, São José dos Cordeiros/PB, São José dos Ramos/PB, São Mamede/PB, São Miguel de Taipu/PB, São Sebastião de Lagoa de Roça/PB, São Sebastião do Umbuzeiro/PB, São Vicente do Seridó/PB, Sapé/PB, Serra Branca/PB, Serra da Raiz/PB, Serra Grande/PB, Serra Redonda/PB, Serraria/PB, Sertãozinho/PB, Sobrado/PB, Solânea/PB, Soledade/PB, Sossêgo/PB, Sousa/PB, Sumé/PB, Tacima/PB, Taperoá/PB, Tavares/PB, Teixeira/PB, Tenório/PB, Triunfo/PB, Uiraúna/PB, Umbuzeiro/PB, Várzea/PB, Vieirópolis/PB, Vista Serrana/PB e Zabelê/PB.

### **CLÁUSULA TERCEIRA (DISSENSO)**

O suscitante pretende regulamentar o retorno das aulas presenciais após a pandemia e disciplinar o tema da biossegurança nas escolas, sustentando a necessidade de proteção à saúde dos empregados.

De outro lado, o suscitado defende a competência do Poder Legislativo e Executivo para definir os protocolos sanitários de retorno às aulas presenciais.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo indeferimento da cláusula em análise.

Conforme decisão proferida pelo E. STF nos autos da ADI n.º 6341, compete concorrentemente à União, aos Estados e aos Municípios adotar as medidas de enfrentamento à covid-19, observando as normas e critérios científicos e técnicos estabelecidos

por organizações e entidades de saúde internacional e nacionalmente conhecidas.

Portanto, diante do dissenso entre os sindicatos dissidentes, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, definir protocolos sanitários de retorno às aulas presenciais.

Isso posto, INDEFIRO a cláusula.

#### **CLÁUSULA QUARTA (ACORDO PARCIAL)**

As partes discordam quanto ao termo inicial de vigência dos novos pisos salariais, defendendo o suscitado o reajuste somente para o ano de 2021.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo deferimento parcial da cláusula.

Consoante jurisprudência iterativa, notória e atual do TST, admite-se a correção do piso salarial normativo, desde que previamente existente nas normas coletivas anteriormente pactuadas.

Na hipótese vertente, a fixação de pisos salariais para a categoria profissional, com exceção do professor polivalente, precede à instauração do presente dissídio coletivo, impondo-se a respectiva atualização no mesmo percentual dos reajustes salariais a serem concedidos.

E, diferentemente do que sustenta o suscitado, os prejuízos econômicos e financeiros decorrentes da pandemia do novo coronavírus não podem ser suportados exclusivamente pelos trabalhadores, parte hipossuficiente da relação de emprego, em atenção ao princípio da alteridade, previsto no art. 2º, caput, da CLT.

Outrossim, cumpre destacar as alternativas instituídas por meio da Medida Provisória n.º 936/2020, convertida na Lei n.º 14.020/2020, visando a reduzir os efeitos negativos da pandemia em relação aos empregados e empregadores, a exemplo da suspensão dos contratos de trabalho e da redução das jornadas e dos salários correspondentes.

Registre-se, ainda, a notória inflação observada no atual cenário econômico nacional, com impacto cerca de 30% superior para aqueles que ganham abaixo de R\$ 1.650,00 - incluindo, pois, o piso salarial da categoria profissional -, quando comparados com famílias de renda mensal superior a R\$ 16.500,00, conforme dados divulgados pelo

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada em 13.08.2021.

Nesse quadro, imperioso garantir o patamar civilizatório mínimo alcançado pelos empregados representados pelo suscitante, mediante simples reposição das perdas inflacionárias, a saber, 2,4599%, no período de 01.05.2019 a 30.04.2020, e de 7,5911%, no período de 01.05.2020 a 30.04.2021, segundo o INPC/IBGE.

Nada obstante o que até aqui exposto, o entendimento jurisprudencial firmado pelo C. TST fixou como parâmetro para o exercício do poder normativo a concessão de percentual um pouco inferior ao INPC/IBGE, arredondando-se as frações percentuais supracitadas para baixo, e não para cima, como pretende o suscitante.

Isso posto, DEFIRO PARCIALMENTE a cláusula em análise, atualizando os pisos salariais em 2%, no período de 01.05.2019 a 30.04.2020, e em 7%, no período de 01.05.2020 a 30.04.2021, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA QUARTA- DOS PISOS SALARIAIS.** Os pisos salariais para os empregados que mantenham relação de emprego abrangida pela Cláusula Segunda desta decisão normativa são:

I - A partir de 1º (primeiro) de maio de 2020, observada a cláusula sobre efeitos retroativos:

a) Para o professor da Educação Infantil e Ensino Fundamental I (1º ao 5º ano): R\$ 7,96 (sete reais e noventa e seis centavos) por hora-aula, correspondendo a um salário mensal de R\$ 1.103,66 (um mil cento e três reais e sessenta e seis centavos) para 24 horas-aula semanais de 50 min (cinquenta minutos);

a.1 - O professor polivalente não poderá receber salário inferior ao salário mínimo nacional quando trabalhar em carga horária de 24 (vinte e quatro) horas-aula semanais.

b) Para o professor do Ensino Fundamental II (6º ao 9º ano): R\$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos) por hora-aula;

c) Para o professor do Ensino Médio e do Ensino Profissionalizante: R\$ 8,74 (oito reais e setenta e quatro centavos) por hora-aula;

d) Para o Professor de Cursos de Idiomas, Preparatórios, Pré-Vestibulares e de Informática: R\$ 14,24 (quatorze reais e vinte e quatro centavos) por hora-aula;

e) Para os empregados não docentes, o piso será de R\$ 1.094,66 (um mil e noventa e quatro reais e sessenta e seis centavos) para uma carga horária de trabalho correspondente a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

II - a partir de 1º (primeiro) de maio de 2021, os pisos salariais para os empregados que mantenham relação de emprego abrangido pela Cláusula Segunda desta Convenção são:

a) Para o professor da Educação Infantil e Ensino Fundamental I (1º ao 5º ano): R\$ 8,52 (oito reais e cinquenta e dois centavos) por hora-aula, correspondendo a um salário mensal de R\$ 1.180,92 (um mil cento e oitenta reais e noventa e dois centavos) para 24 horas-aula semanais de 50 min (cinquenta minutos);

a.1 - O professor polivalente não poderá receber salário inferior ao salário mínimo nacional quando trabalhar em carga horária de 24 (vinte e quatro) horas-aula semanais;

- b) Para o professor do Ensino Fundamental II (6º ao 9º ano): R\$ 9,09 (nove reais e nove centavos) por hora-aula;
- c) Para o professor do Ensino Médio e do Ensino Profissionalizante: R\$ 9,35 (nove reais e trinta e cinco centavos) por hora-aula;
- d) Para o Professor de Cursos de Idiomas, Preparatórios, Pré-Vestibulares e de Informática: R\$ 15,24 (quinze reais e vinte e quatro centavos) por hora-aula;
- e) Para os empregados não docentes, o piso será de R\$ 1.171,28 (um mil cento e setenta e um reais e vinte e oito centavos) para uma carga horária de trabalho correspondente a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

### **CLÁUSULA QUINTA (ACORDO PARCIAL)**

As partes discordam quanto ao termo inicial de vigência do reajuste salarial, defendendo o suscitado o aumento da remuneração somente para o ano de 2021.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo deferimento parcial da cláusula.

Conforme visto no capítulo anterior da presente decisão, a reposição das perdas inflacionárias é medida que se impõe como alicerce do patamar civilizatório mínimo já alcançado pela categoria profissional, ainda que em índices inferiores àqueles postulados na petição inicial.

Por outro lado, ainda que o suscitado não tenha impugnado especificamente o item III da cláusula em análise, consistente no repasse aos empregados de eventuais diferenças observadas entre o aumento salarial e os reajustes das mensalidades escolares, a contraproposta limitando o reajuste a 4% somente a partir do mês de maio de 2021 autoriza a conclusão acerca do respectivo dissenso.

Portanto, não se tratando de cláusula convencionada anteriormente, tampouco de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, conceder o reajuste adicional pretendido pelo suscitante.

Por fim, cumpre autorizar a dedução das antecipações porventura ocorridas após 1º de maio de 2020 e 1º de maio de 2021, considerando as bases de cálculos dos reajustes salariais ora concedidos.

Isso posto, DEFIRO PARCIALMENTE a cláusula em análise, fixando os reajustes salariais em 2%, no período de 01.05.2019 a 30.04.2020, e em 7%, no período de 01.05.2020 a 30.04.2021, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA QUINTA-** DO REAJUSTE SALARIAL. Os reajustes de salários serão aplicados da seguinte forma:

I - A partir de 01 (primeiro) de maio de 2020, os trabalhadores (docentes e não docentes) terão seus salários reajustados pela aplicação de 2% (dois por cento) sobre os salários vigentes em 01 (primeiro) de abril de 2020, respeitados os pisos salariais da categoria, descontando as antecipações ocorridas após 01 (primeiro) de maio de 2020.

II - A partir de 01 (primeiro) de maio de 2021, os trabalhadores (docentes e não docentes) terão seus salários reajustados pela aplicação de 7% (sete por cento) sobre os salários vigentes em 01 (primeiro) de abril de 2021, respeitados os pisos salariais da categoria, descontando as antecipações ocorridas após 01 (primeiro) de maio de 2021.

### **CLÁUSULA SEXTA (DISSENSO)**

O suscitante propõe a concessão de prazo para quitação dos reajustes salariais retroativos à data-base da categoria, variando a natureza jurídica da parcela e o termo final para pagamento, inclusive parcelado, em razão da pactuação, ou não, de acordo coletivo de trabalho.

Corolário lógico da impugnação à concessão de reajuste salarial no ano de 2020, o suscitado discordou da proposta em exame.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pela homologação da cláusula em epígrafe, destacando a inexistência de contraproposta por parte do suscitado.

Considerando o interregno temporal decorrido entre os reajustes salariais concedidos retroativamente a 01.05.2020 e a publicação da presente decisão, a concessão de prazo para quitação favorece os empregadores representados pelo próprio suscitado, sobretudo diante do atual cenário econômico-financeiro vivenciado pelos estabelecimentos de ensino privado.

Por outro lado, a natureza salarial dos reajustes concedidos aos trabalhadores é irrefutável, pois corresponde à contraprestação pecuniária decorrente do trabalho executado, afastando o caráter indenizatório proposto pelo suscitante, ainda que condicionado à pactuação de acordo coletivo de trabalho posterior.

Isso posto, DEFIRO PARCIALMENTE a cláusula em análise, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA SEXTA-** EFEITOS RETROATIVOS E APLICAÇÃO DOS REAJUSTES. Os reajustes salariais retroativos a 01.05.2020 e 01.05.2021 deverão ser pagos no prazo de até sessenta dias após a publicação da presente decisão normativa.



### **CLÁUSULA SÉTIMA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à isonomia salarial a ser observada a todo trabalho de igual valor, e sendo idêntica a função, entre os empregados que prestem serviços ao mesmo empregador e no mesmo estabelecimento empresarial, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

A fórmula proposta encontra-se em conformidade com a regra prevista no art. 461 da CLT, reforçando a proteção jurídica contra discriminações nas relações de emprego.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA SÉTIMA-** DA ISONOMIA. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

### **CLÁUSULA OITAVA (DISSENSO)**

O suscitante propõe a criação de estabilidade provisória no emprego, assegurando a manutenção do contrato de trabalho do empregado contratado no início do ano letivo até o término do primeiro semestre ou, alternativamente, o pagamento de indenização substitutiva do período estabilitário.

De outro lado, o suscitado discorda da proposta em análise, apontando violação ao poder diretivo patronal.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo indeferimento da cláusula em epígrafe.

De fato, não se tratando de cláusula convencionada anteriormente, tampouco de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, instituir a estabilidade provisória no emprego pretendida pelo suscitante.

Isso posto, INDEFIRO a cláusula.

### **CLÁUSULA NONA (DESISTÊNCIA)**

O suscitante, em sede de réplica, concorda com a exclusão da cláusula nona, dispondo sobre o fornecimento de informações anuais acerca dos depósitos recolhidos na conta vinculada do FGTS e dos demais encargos sociais referentes ao trabalhador.

HOMOLOGO, pois, a desistência.

### **CLÁUSULA DÉCIMA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à forma de consignação de descontos de planos de saúde, odontológico e telefônicos em folha de pagamento, previstos no caput e no parágrafo primeiro da cláusula em análise.

Por sua vez, o suscitante, em sede de réplica, concorda com a exclusão do parágrafo segundo, versando sobre a extensão aos demais trabalhadores, sem qualquer discriminação, dos benefícios econômicos de qualquer natureza, ou planos de assistência em qualquer área de serviços, oferecidos pelo empregador para qualquer empregado.

A fórmula consensual encontra-se em conformidade com a regra prevista no art. 1º, § 1º, da Lei n.º 10.820/2003, por analogia, inclusive em relação ao limite máximo do percentual do desconto em folha de pagamento, com redação dada pela Lei n.º 14.131/2021.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA DÉCIMA-** DO DESCONTO PARA PLANOS QUANDO CONVENIADOS. Fica estabelecida a obrigatoriedade de consignar desconto em folha de pagamento, mediante autorização, em guia própria, do empregado para o SINTEENP/PB para Plano de Saúde, Plano Odontológico, Plano Telefônico, desde que haja convênio firmado entre o SINTEENP/PB e a empresa cedente do serviço, no limite máximo de 30% (trinta por cento).

Parágrafo Único - A empresa terá o prazo de até a próxima folha para iniciar a consignação requerida. Não repassando para a consignante a importância consignada, no prazo de 10 (dez) dias, incorrerá na multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor descontado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à forma de cálculo da remuneração do professor, fixada pelo número de aulas semanais, em conformidade com os horários e com a carga horária.

A fórmula proposta encontra-se em conformidade com a regra prevista no art. 320 da CLT, inclusive em relação à quantidade ficta de quatro semanas e meia por mês trabalhado e ao cômputo do descanso semanal remunerado.

Foi mantido, ainda, o acréscimo ao patamar civilizatório mínimo legal conquistado pela categoria profissional ao determinar o pagamento do adicional extraclasse visando à remuneração dos serviços de correção de avaliações, elaboração de aulas e atualização, no importe de 10% sobre as aulas dadas.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA-** DO CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO DO PROFESSOR. A remuneração do professor é paga por mês, sendo fixada pelo número de aulas semanais, em conformidade com os horários e com a carga horária.

Parágrafo Primeiro - Para efeito de remuneração, será considerado o mês de 4,5 (quatro vírgula cinco) semanas, acrescida de 1/6 (um sexto) de seu valor, a título de repouso remunerado, totalizando 5,25 (cinco inteiros e vinte e cinco centésimos) semanas por mês.

Parágrafo segundo - Fica ajustado que o professor terá direito a 10% (dez por cento) sobre as aulas dadas, a título de atividade extraclasse (correção de avaliações, elaboração de aulas e atualização).

Parágrafo Terceiro - O salário do professor é composto multiplicando-se o valor da hora aula pela carga horária semanal e pelo fator 5,78 (cinco inteiros e setenta e oito centésimos). Nesta fórmula, já estão incluídos o repouso semanal remunerado e a atividade extraclasse.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação ao fornecimento de comprovantes de pagamento discriminando a remuneração e os descontos salariais.

A fórmula proposta encontra-se em conformidade com o entendimento jurisprudencial consagrado na Súmula n.º 91 do C. TST, evitando o pagamento de determinada importância para atender englobadamente a vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA-** DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO. A empresa fica obrigada a fornecer contracheque ou outro comprovante de salários

ao empregado, discriminando a remuneração e os descontos.

Parágrafo Primeiro - O contracheque deve ser entregue no ato do recebimento dos salários, podendo ser disponibilizado eletronicamente quando houver pagamento em conta-salário ou conta-corrente.

Parágrafo Segundo - Deverá ser facultado ao empregado o recebimento de seu contracheque impresso e autenticado, em qualquer situação.

Parágrafo Terceiro - Quando se tratar de professor, o contracheque deverá especificar o valor da hora-aula ou hora-atividade acadêmica e a carga horária semanal.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à cominação de multa pecuniária em caso de inobservância do prazo legal para pagamento dos salários mensais.

A fórmula proposta encontra-se em conformidade com a regra prevista no art. 459, § 1º, da CLT e com o entendimento jurisprudencial consagrado no Precedente Normativo n.º 72 do TST.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA-** DA DATA DO PAGAMENTO E DIREITO AO SALÁRIO. O pagamento da remuneração de todo trabalhador deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente. Parágrafo Único - Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento), por dia no período subsequente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação às regras previstas nos arts. 457 e 458 da CLT acerca da incorporação de parcelas salariais à remuneração do trabalhador.

A fórmula proposta encontra-se, por razões lógicas, em conformidade com as regras previstas nos arts. 457 e 458 da CLT, revelando-se relevante sua reprodução no presente instrumento normativo em atenção à facilitação de sua fiscalização por parte do sindicato profissional.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA-** DA INCORPORAÇÃO AO SALÁRIO. Quanto à incorporação ao salário, aplicam-se os artigos 457 e 458 da Consolidação das

Leis Trabalhistas, os quais disciplinam a matéria.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA (ACORDO PARCIAL)**

As partes discordam quanto à vedação à realização de horas extras em número superior a duas por dia e à aplicação do adicional de horas extras de 100% para o labor realizado após a segunda hora extraordinária.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo indeferimento da cláusula.

A fórmula consensual encontra-se em conformidade com as regras previstas nos arts. 59 a 61 da CLT, acrescentando o patamar civilizatório mínimo legal ao reconhecer expressamente como extraordinárias todas as horas trabalhadas além da carga horária contratada, independentemente de extrapolação da jornada máxima de oito horas ou do módulo semanal máximo de quarenta e quatro horas.

Por outro lado, não se tratando de cláusula convencionada anteriormente, tampouco de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, acrescer o adicional de horas extras previsto na legislação de regência.

Isso posto, INDEFIRO o parágrafo único proposto pelo suscitante e HOMOLOGO somente a parte consensual da cláusula em análise, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA-** DA HORA EXTRA. O trabalho realizado pelo empregado, depois de esgotada a sua carga horária, será remunerado como horas extras, com aplicação do percentual de 50% (cinquenta por cento).

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação ao pagamento do adicional por tempo de serviço.

Trata-se de manutenção de importante conquista da categoria profissional, que, nada obstante adotando a palavra "adicional" em sua nomenclatura, aproxima-se mais do sentido de uma gratificação pelos serviços prestados de forma ininterrupta e duradoura para o mesmo empregador.

Conquanto não prevista no patamar civilizatório mínimo legal,

constitui-se em umas das vantagens mais recorrentes nas normas coletivas de diversas categorias e regiões.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA-** DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. Aos empregados é assegurado, em caráter permanente, o adicional de 4% (quatro por cento) sobre seu salário básico, a título de gratificação por tempo de serviço, depois de 05 (cinco) anos de trabalho no mesmo Estabelecimento de Ensino.

Parágrafo Primeiro - Esta condição não se aplica às Instituições de Ensino que possuam Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, desde que mantenham vantagens superiores a título de adicional por tempo de serviço.

Parágrafo Segundo - Fica assegurado o percentual de 5% (cinco por cento) aos empregados que até 30 (trinta) de abril de 2000 já haviam computado 05 (cinco) anos de exercício da profissão no mesmo estabelecimento, a título de adicional por tempo de serviço, de que trata o caput.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação ao pagamento em dobro do trabalho prestado em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do adimplemento do descanso semanal remunerado.

A fórmula proposta encontra-se em conformidade com as regras previstas na Lei n.º 605/1949, acrescentando o patamar civilizatório mínimo legal ao vedar a regência de aulas e o trabalho dos professores nos domingos, em atenção ao necessário convívio familiar e social.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA-** DOS DIAS NÃO LETIVOS. É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este não seja estabelecido outro dia de efetivo trabalho do empregado pelo empregador.

Parágrafo Primeiro - Serão feriados aqueles que estejam dispostos em Lei Federal, Estadual ou Municipal.

Parágrafo Segundo - Aos professores são vedados, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA (ACORDO PARCIAL)**

As partes discordam quanto à inclusão da taxa de assistência sindical por ocasião da rescisão contratual e quanto à necessidade de motivação da rescisão contratual unilateral patronal.

Por sua vez, o suscitante, em sede de réplica, concorda com a exclusão do parágrafo terceiro, versando sobre a forma de taxação da assistência sindical na rescisão contratual.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo indeferimento do parágrafo quarto acrescentado pelo suscitante.

A fórmula consensual encontra-se em conformidade com as regras previstas nos arts. 29, § 2º, "c", e 477 da CLT, acrescentando o patamar civilizatório mínimo legal ao garantir a assistência do trabalhador por profissional de sua confiança e o fornecimento de carta de apresentação acompanhada de declaração de idoneidade moral no trabalho.

Por outro lado, não se tratando de cláusula convencionada anteriormente, tampouco de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, impor ao empregador a obrigação de motivar justificadamente a dispensa do empregado, sobretudo considerando a denúncia da Convenção n.º 158 da OIT por meio do Decreto n.º 2.100/1996, cuja constitucionalidade encontra-se pendente de julgamento pelo E. STF nos autos da ADI n.º 1625, e a eficácia limitada da proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa prevista no art. 7º, I, da CF.

Isso posto, INDEFIRO o parágrafo quarto proposto pelo suscitante e HOMOLOGO somente a parte consensual da cláusula em análise, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA- DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.**  
Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal.

Parágrafo primeiro - No momento da rescisão do contrato de trabalho, o empregado, querendo, tem o direito de ser assistido por profissional de sua confiança, desde que comunicado expressamente ao empregador no momento do recebimento do aviso prévio, quando lhe serão concedidos 2 (dois) dias úteis para manifestação sobre os cálculos da rescisão.

Parágrafo segundo - O empregado tem direito a receber carta de apresentação e declaração de idoneidade moral no trabalho, devidamente assinada pelo empregador, quando dispensado sem justo motivo.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à restrição da alteração das condições contratuais às hipóteses de mútuo consentimento entre empregado e empregador e desde que não resultem, direta ou indiretamente, em prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente da respectiva garantia.

A fórmula proposta encontra-se em conformidade com a regra prevista no art. 468, caput, da CLT, revelando-se relevante sua reprodução no presente instrumento normativo em atenção à facilitação de sua fiscalização por parte do sindicato profissional.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.** Nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação ao pagamento do adicional por qualificação.

Trata-se de manutenção de importante conquista da categoria profissional, que, nada obstante adotando a palavra "adicional" em sua nomenclatura, aproxima-se mais do sentido de uma gratificação pela qualificação profissional obtida pelo professor (especialização, mestrado ou doutorado), em acréscimo ao patamar civilizatório mínimo legal.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA VIGÉSIMA- DO ADICIONAL POR QUALIFICAÇÃO.** Ao professor fica assegurado, em caráter permanente, o adicional por qualificação sobre seu salário básico, na área de educação, observada a legislação que rege a espécie de acordo com o critério abaixo:

I - Professor com Especialização: 3% (três por cento);

II - Professor com Mestrado: 5% (cinco por cento);

III - Professor com Doutorado: 7% (sete por cento).

Parágrafo Primeiro - O professor que for detentor de duas graduações receberá o adicional de 3% (três por cento), por um período de 2 (dois) anos, não cumulativo, quando terá que comprovar o título de especialista. Decorrido esse período, sem a comprovação do título de especialização, o professor perderá esse direito.

Parágrafo Segundo - A instituição de ensino que pagar adicional de 8% (oito por cento) para o professor com o título de mestrado e 15% (quinze por cento) para o professor com título de doutorado, não é obrigada a pagar os adicionais de forma cumulativa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA (ACORDO PARCIAL)**



As partes discordam quanto à natureza de "abono salarial", sem incidência de encargos de qualquer natureza para todos os fins de direito, conferida na petição inicial à gratuidade de ensino para o professor e seus dependentes.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pela adequação da redação do parágrafo segundo, atendendo às pretensões de ambas as partes.

Examinando a contestação acostada aos autos, verifica-se que o dissenso é meramente aparente, pois, nada obstante a nomenclatura ("abono salarial") adotada pelo suscitante, há expressa exclusão de seus reflexos sobre os demais encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais, inexistindo "ônus (tributação) sem o amparo legal", tampouco "ônus insuportáveis", como parece crer o suscitado (fl. 234).

Isso posto, HOMOLOGO a parte consensual da cláusula em análise e DEFIRO PARCIALMENTE o parágrafo segundo proposto pelo suscitante, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA-** DA GRATUIDADE DO ENSINO PARA O PROFESSOR E DEPENDENTES LEGAIS DO PROFESSOR. A gratuidade do ensino no estabelecimento em que leciona o professor, para si e seu dependente legal, só concretizar-se-á após a resposta da consulta a ser formulada aos órgãos previdenciário e tributários, acerca da tributação; consulta esta à luz da Lei 10.243/2001, que deu nova redação ao § 2º do art. 458 da CLT. A gratuidade ficará assim condicionada à declaração oficial dos órgãos tributários e previdenciários de que não incidem tributos e/ou contribuições sobre o valor da bolsa.

Parágrafo primeiro - O direito do professor à gratuidade para si, seus filhos e dependentes legais é automaticamente assegurado após a Declaração Oficial do INSS da não incidência da referida tributação.

Parágrafo segundo - Este benefício não tem natureza salarial, de modo que não integra a remuneração para nenhum efeito legal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA (ACORDO PARCIAL)**

As partes discordam quanto à prorrogação da licença paternidade por mais oito dias consecutivos nos casos em que, comprovadamente, a mãe se encontrar impossibilitada de assistir a criança.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pela adequação do parágrafo primeiro, em atenção à isonomia conferida às gestantes e às adotantes, bem como pelo indeferimento do parágrafo terceiro acrescentado pelo suscitante.

De fato, a fórmula consensual encontra-se em desconformidade

com as regras previstas no art. 227, § 6º, da CF, no art. 20 do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n.º 8.069/1990) e no art. 1.596 do Código Civil, estabelecendo distinções injustificadas entre os filhos biológicos e os adotivos.

Por outro lado, não se tratando de cláusula convencionada anteriormente, tampouco de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, aumentar o prazo da licença paternidade prevista no art. 10, § 1º, do ADCT.

Nada obsta, contudo, à prorrogação da licença paternidade instituída por meio da Lei n.º 13.257/2016, totalizando vinte dias de interrupção contratual, para os empregados de empresas participantes do Programa Empresa Cidadã (Lei n.º 11.770/2008).

Isso posto, INDEFIRO o parágrafo terceiro proposto pelo suscitante e HOMOLOGO, com adequações, somente a parte consensual da cláusula em análise, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA-** PROTEÇÃO À GESTANTE E À ADOTANTE. A empregada gestante ou adotante gozará de estabilidade de 30 (trinta) dias posteriores ao término da licença previdenciária, salvo quando a rescisão contratual ocorrer por justa causa.

Parágrafo Único - A empregada, cujo período de férias coletivas tenha intersecção com o período de licença previdenciária, terá direito a gozar as férias, referentes ao período de intersecção, imediatamente após a licença.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA (DISSENSO)**

As partes discordam quanto à obrigação de as instituições de ensino com mais de 30 mulheres empregadas disponibilizarem espaço para creche destinado aos filhos das empregadas.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo indeferimento da cláusula em análise.

A legislação heterônoma estatal, instituindo o patamar civilizatório mínimo, impõe aos estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres com mais de dezesseis anos de idade somente a disponibilização de local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação (art. 389, § 1º, da CLT).

Alternativamente, a exigência legal supratranscrita poderá ser

suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais (art. 389, § 2º, da CLT).

Entretanto, a proposta veiculada pelo suscitante (espaço para creche) excede a previsão normativa vigente (local apropriado para amamentação), devendo, pois, ser objeto de negociação coletiva.

Portanto, não se tratando de cláusula convencionada anteriormente, tampouco de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, impor ao empregador com mais de trinta empregadas a obrigação de disponibilizar espaço para creche destinado aos filhos de suas trabalhadoras.

Isso posto, INDEFIRO a cláusula em análise.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à estabilidade provisória no emprego dos trabalhadores que, comprovadamente, estiverem a até um ano do prazo para aquisição de aposentadoria por idade.

Trata-se de manutenção de importante conquista da categoria profissional, que assegura ao empregado, em vias de aposentadoria, preencher o período de contribuição ou a idade mínima exigida pela legislação previdenciária oficial.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA- DO EMPREGADO PRÉ-APOSENTADO.** Ao empregado (Professor e Funcionário), restando comprovadamente 01 (um) ano para aquisição de aposentadoria, será assegurada a estabilidade no emprego pelo tempo previsto, salvo demissão por justa causa.

Parágrafo Primeiro - Ao aposentar-se, o empregado tem direito a continuar em efetivo exercício de sua função e se for dispensado sem justa causa terá direito a todas as verbas indenizatórias.

Parágrafo Segundo - Para comprovar o direito à estabilidade prevista nesta cláusula, o empregado deverá comunicar à empresa que está no período de pré-aposentadoria, apresentando comprovante obtido junto ao INSS.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à vedação dos descontos das faltas de empregados dos estabelecimentos de ensino que atrasarem a entrega do vale-transporte.

Trata-se de manutenção de cláusula assecuratória do princípio da reciprocidade, pautado na boa-fé contratual, reputando-se não verificada a falta levada a efeito por aquele a quem aproveita o seu reconhecimento (art. 129, parte final, do Código Civil, por analogia).

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA- DA RECIPROCIDADE.** A Instituição de Ensino que atrasar a entrega do Vale-Transporte não poderá descontar possíveis faltas de seu empregado quando ocorrer pela omissão do pagamento, nem demiti-lo por justa causa tendo como base estas faltas, ficando condicionada a demissão sem justa causa à quitação de todas as verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA (ACORDO PARCIAL)**

As partes discordam quanto à redução dos limites de aluno por turma, propondo o suscitado a manutenção das condições anteriormente pactuadas.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo deferimento parcial da cláusula em análise, mantendo a redação da norma coletiva anterior.

De fato, não se tratando de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, impor ao empregador a limitação de alunos por turma em quantidades inferiores àquelas pactuadas anteriormente.

Outrossim, conforme visto em capítulo anterior da presente decisão, compete concorrentemente à União, aos Estados e aos Municípios adotar as medidas de enfrentamento à covid-19, observando as normas e critérios científicos e técnicos estabelecidos por organizações e entidades de saúde internacional e nacionalmente conhecidas.

Registre-se, por fim, que o acréscimo do adicional de 1% para 10%, a partir do décimo primeiro aluno excedente, foi expressamente previsto na norma coletiva anterior, fruto do comum acordo entre as partes, não subsistindo a supressão injustificada observada na contraproposta do suscitado.

Isso posto, DEFIRO PARCIALMENTE a cláusula em análise, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA-** DO LIMITE DE ALUNOS. Fica estabelecido o seguinte limite máximo de alunos por turma:

I - Educação Infantil (Maternal, Jardim I e II): 25 alunos;

II - Educação Infantil (1º ano): 30 alunos;

III - Ensino fundamental (2º e 3º anos): 35 alunos;

IV - Ensino fundamental (4º e 5º anos): 40 alunos;

V - Ensino fundamental (6º ao 9º ano): 50 alunos;

VI - Ensino Médio: 60 alunos;

VII - Cursos Pré Vestibulares: 60 alunos;

VIII - Cursos Livres e de Idiomas: 24 alunos.

Parágrafo Único - Será pago aos professores 1% (um por cento) sobre o valor do seu salário mensal por cada aluno excedente do convencionado nesta cláusula, até o limite de 10% de excesso. A partir do 11º (décimo primeiro) aluno excedente o adicional será de 10% (dez por cento) para cada aluno excedente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA (ACORDO PARCIAL)**

As partes discordam quanto à redução da aula noturna ficta; à limitação da quantidade de aulas do professor polivalente por expediente; à concessão obrigatória do intervalo mínimo de duas horas entre os expedientes ou, alternativamente, ao fornecimento de alimentação em local apropriado ou pagamento de tíquete-refeição; ao cômputo do intervalo entre aulas na duração do trabalho; ao pagamento, como extraordinárias, das horas trabalhadas após a oitava diária e a quadragésima quarta semanal; e à apuração da quantidade de horas-aula por meio da divisão entre o tempo à disposição do estabelecimento pela unidade da hora-aula.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo deferimento parcial da cláusula em análise, mantendo a redação da norma coletiva anterior.

De fato, não se tratando de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, impor ao empregador as obrigações adicionais propostas pelo suscitante, em acréscimo àquelas pactuadas anteriormente.

Registre-se, por fim, que o acréscimo observado no parágrafo segundo, objeto de comum acordo entre as partes, somente exemplifica os parâmetros de

apuração das horas extras do professor polivalente de acordo com o tempo de hora-aula adotado, exsurgindo oportuna sua inclusão.

Isso posto, DEFIRO PARCIALMENTE a cláusula em análise, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA-** DO REGIME DE TRABALHO E DAS CONTRATAÇÕES. Os professores serão contratados por hora-aula, sendo de direito dos professores as seguintes condições:

I - Considera-se como aula ou atividade acadêmica o trabalho letivo com duração máxima de 50 (cinquenta) minutos, excetuando-se as aulas ministradas em cursos de informática, que terão duração máxima de 60 (sessenta) minutos;

II - Após 03 (três) ou 04 (quatro) aulas consecutivas, é obrigatório o intervalo com duração mínima de 15 (quinze) minutos;

III - Para os professores da educação infantil e do ensino fundamental (do 1º ao 5º ano), o intervalo será, no mínimo, de 20 (vinte) minutos, acontecendo na metade do expediente normal, estabelecendo-se durante esse período um sistema de rodízio entre os professores em causa, a fim de prestarem assistência aos discentes.

Parágrafo Primeiro - O professor polivalente poderá ministrar aulas com 50 (cinquenta) minutos e carga horária semanal de 24 (vinte e quatro) horas-aula semanais, ou de 60 (sessenta) minutos com carga horária de 20 (vinte) horas-aula semanais ou 40 (quarenta) horas semanais, fazendo a proporção de valor da hora-aula inclusive no piso.

Parágrafo Segundo - Para o professor polivalente (da educação infantil ao ensino fundamental I), são consideradas extraordinárias as horas-aula que excederem às 24 (vinte e quatro) horas semanais, 20 (vinte) horas semanais ou 40 (quarenta) horas semanais, dependendo do tempo de hora-aula adotado, se de 50 (cinquenta) minutos ou de 60 (sessenta) minutos, sendo o empregador obrigado a adotar cartão de ponto ou outra forma legal de registrar a entrada e a saída dos docentes, sob pena de pagar uma hora-aula extra por dia.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à elaboração do quadro de horário no início do semestre letivo, de comum acordo entre diretores e professores, restringindo eventuais alterações à manifestação por escrito das partes, entendendo-se o silêncio unilateral como anuência tácita.

Trata-se de manutenção de cláusula anterior que homenageia a participação coletiva de diretores e professores na elaboração e alteração do quadro de horários, em atenção à previsibilidade do início e término da jornada de trabalho.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA-** DA ELABORAÇÃO DO HORÁRIO. O horário das aulas na educação básica será elaborado no início do semestre letivo, de comum acordo entre diretores e professores, bem como as alterações após o

início do semestre/ano letivo.

Parágrafo Primeiro - A alteração de horários depende da manifestação por escrito das partes.

Parágrafo Segundo - Se nenhuma das partes se manifestar, considera-se válido o horário anteriormente acordado, caso uma das partes se manifeste e a outra fique silente, a parte que se manifestou poderá considerar como aceita a sua proposta.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA (ACORDO PARCIAL)**

As partes discordam quanto à vedação da redução da remuneração e da carga horária em razão da redução de turmas; à exigência de acordo prévio, individual e escrito, entre o professor e a instituição de ensino, para validar a redução; ao pagamento das diferenças salariais decorrentes da redução unilateral da carga horária e ao direito de recusar redução superior a 20% da remuneração anterior do professor, independentemente do motivo alegado pela escola.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo deferimento parcial da cláusula em análise, adequando o caput ao Precedente Normativo n.º 78 do C. TST e excluindo os parágrafos primeiro e segundo.

De fato, a redação anterior do caput da cláusula em análise encontra-se consonante com o Precedente Normativo n.º 78 do C. TST, incluindo a redução de turmas, e não somente de turnos, como motivo autorizador da redução da carga horária do professor, assim como prescindindo da pactuação de acordo prévio, individual e escrito, entre o professor e a instituição de ensino, para validar a respectiva diminuição.

Por sua vez, a previsão de pagamento das diferenças salariais decorrentes da redução unilateral da carga horária não foi objeto da norma coletiva anterior, o mesmo ocorrendo em relação ao direito de resistência do empregado com diminuição salarial superior a 20%, não cabendo à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, estipular disposições adicionais em acréscimo àquelas pactuadas anteriormente.

Registre-se, por fim, que a simples ausência de previsão em norma coletiva não é óbice à formulação, em reclamação trabalhista própria, de eventual pedido de pagamento de diferenças salariais porventura decorrentes da inobservância do comum acordo previsto no caput da cláusula em epígrafe, fundamentado no art. 7º, VI, da CF, exsurgindo inócua sua reprodução.

Isso posto, DEFIRO PARCIALMENTE a cláusula em análise, com a

seguinte redação:

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA-** DA REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO E DA CARGA HORÁRIA. É vedada a redução da remuneração mensal do empregado, bem como da carga horária, salvo se houver negociação coletiva ou mediante acordo individual prévio e escrito, nas hipóteses de redução de turnos, turmas e/ou alteração da carga horária curricular, ou do plano semestral de atividades acadêmicas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à remuneração dos tempos vagos (janelas) em que o professor ficar à disposição do estabelecimento ou for impossível ministrar aula em outro estabelecimento em função da exiguidade do tempo para ir e voltar, como aula.

Trata-se de manutenção de cláusula anterior que remunera o tempo do empregado à disposição do empregador, consonante com a regra prevista no art. 4º, caput, da CLT.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA-** DA JANELA. Os tempos vagos (janelas) em que o professor ficar à disposição do empregador serão remunerados como aula, no limite de 01 (uma) hora diária por unidade.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à inexistência da obrigação de os professores ministrarem aulas de recuperação ou reposição fora da respectiva jornada normal de trabalho, adicionando à remuneração do empregado eventuais taxas extras cobradas de alunos para assistirem aulas de recuperação ou reposição.

Trata-se de manutenção de cláusula anterior que determina a observância da jornada de trabalho contratada, bem como remunera os professores em razão da ministração de aulas de recuperação ou reposição fora do horário normal, em caso de cobrança de taxa extra dos respectivos alunos, como contraprestação pecuniária pelos serviços prestados, conforme regra prevista no art. 457, caput, da CLT.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA-** DAS AULAS DE RECUPERAÇÃO. Os professores não são obrigados a ministrar aula de recuperação ou reposição fora



de sua jornada normal de trabalho.

Parágrafo Único - Os estabelecimentos de ensino ficarão obrigados a adicionar à remuneração do professor as aulas de recuperação ou reposição, caso cobrem taxas extras dos alunos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA (ACORDO PARCIAL)**

As partes discordam quanto à exclusão de penalidade em caso de concessão de férias em desacordo com as regras pactuadas, decorrente da pandemia do novo coronavírus; ao fracionamento das férias em dois períodos para os docentes do 3º ano do ensino médio e para os professores que trabalham em dedicação exclusiva e/ou possuam um único vínculo empregatício.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo deferimento parcial da cláusula em análise, mantendo a redação da norma coletiva anterior.

De fato, não se tratando de cláusula convencionada anteriormente, tampouco de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, flexibilizar a aplicação de eventuais penalidades por descumprimento da obrigação de fazer constante nas normas coletivas pretéritas, tampouco reduzir o patamar civilizatório já alcançado pela categoria profissional.

Registre-se, por fim, que a indicação dos anos letivos deve guardar correspondência com a vigência da presente decisão normativa, o início do ano escolar e a existência de negociação coletiva no período imediatamente anterior (fl. 136).

Isso posto, DEFIRO PARCIALMENTE a cláusula em análise, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA- DAS FÉRIAS COLETIVAS.** As férias do pessoal docente serão coletivas e de no mínimo 30 (trinta) dias contínuos, concedidas e gozadas a partir do primeiro dia útil, exceto o sábado, do mês de julho, e serão regidas pelas normas pertinentes à matéria.

Parágrafo Primeiro - Na elaboração do calendário escolar em 2021 e 2022, os estabelecimentos de ensino observarão o disposto nesta cláusula, de forma a garantir o gozo de férias como estabelecido.

Parágrafo Segundo - Os professores de estabelecimentos de Cursos de Idiomas, de acordo com o calendário preestabelecido e independentemente do tempo de serviço na empresa, usufruirão suas férias no mês de janeiro ou julho de cada ano, sendo de direito a indicação do período pelo professor.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à possibilidade de conversão de dez dias das férias coletivas em abono pecuniário visando à prestação de serviços dos professores que ministram aulas nos cursos preparatórios e pré-vestibulares, organizados em duas turmas, mediante prévia comunicação ao sindicato profissional, sob pena de pagamento em dobro do descanso anual remunerado e de multa não cumulativa com a cláusula penal normativa.

Trata-se de manutenção de cláusula anterior que disciplina as regras para conversão de um terço do período das férias coletivas em abono pecuniário, encontrando-se em conformidade com a regra prevista no art. 143 da CLT.

Registre-se, por fim, que a indicação da cláusula referente à multa normativa não cumulativa foi adequada à sequência numérica das reivindicações formuladas pelo suscitante, ajustando-se igualmente a nomenclatura do diploma normativo à sua origem heterônoma estatal.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA- FÉRIAS NOS CURSOS PREPARATÓRIOS E PRÉ-VESTIBULARES.** Durante as férias coletivas dos docentes, que ocorre no mês de julho, os cursos preparatórios e pré-vestibulares poderão funcionar desde que obedeçam aos seguintes requisitos:

I - No período de 01 (primeiro) a 10 (dez) de julho, inclusive nestes dias, não realizem qualquer atividade com docentes na instituição de ensino, assegurando férias para todos os docentes;

II - Paguem abono pecuniário aos docentes que aceitem, por escrito, converter dez dias de férias em abono pecuniário, organizando duas turmas de docentes: a primeira que trabalhará do dia 11 (onze) ao dia 20 (vinte) de julho; e a segunda que trabalhará do dia 21 (vinte e um) ao dia 30 (trinta) de julho;

III - Paguem o adicional de hora-extra aos docentes que, por necessidade da empresa, tenham sua carga horária semanal elevada durante o período de trabalho no mês de julho;

IV - Remetam para o SINTEENP-PB, até o dia 15 (quinze) de junho, que antecede às férias coletivas, a relação de docentes que aceitaram converter 10 (dez) dias de férias em abono pecuniário, indicando a carga horária semanal normal de cada docente e a quantidade de horas extras ajustada com o mesmo.

Parágrafo Primeiro - Se o docente recusar a conversão dos 10 (dez) dias de férias em abono pecuniário, o empregador poderá contratar docente substituto para trabalhar dentro do período de 11 (onze) a 30 (trinta) de julho, desde que remeta a relação dos contratados para o SINTEENP-PB até 15 de junho, acompanhada de cópias dos contratos, especificando a disciplina a ser lecionada e a carga horária semanal durante o período.

Parágrafo Segundo - O curso preparatório ou pré-vestibular que funcionar durante o mês de julho sem atender aos requisitos estabelecidos nesta cláusula pagará férias em dobro para os docentes que trabalharem no período, além de pagar multa no valor de 5% (cinco por cento) sobre a folha de pagamento de junho em favor do sindicato, caso este tenha que ajuizar ação na justiça do trabalho para fazer cumprir o que foi aqui convencionado. A aplicação deste parágrafo não é cumulativa com a cláusula 46ª (quadragésima sexta) desta

decisão normativa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à concessão de licença sem remuneração para tratar de interesses particulares aos professores que contarem com mais de cinco anos de efetivo e ininterrupto exercício do magistério no mesmo estabelecimento, ressalvadas as interrupções previstas em lei, pelo período de até dois anos, prorrogável, de comum acordo, configurando suspensão contratual, desde que requerida com antecedência mínima de trinta dias.

Trata-se de reprodução de conquista da categoria profissional, concedendo aos empregados a possibilidade de tratar de interesses particulares sem prejuízo da importante manutenção do vínculo empregatício, a exemplo do que ocorre com os servidores públicos federais (art. 91 da Lei n.º 8.112/1990, por analogia).

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA-** DA LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO. Depois de 05 (cinco) anos de efetivo e ininterrupto exercício do magistério no mesmo estabelecimento, ressalvadas as interrupções previstas em lei, poderá o professor requerer licença sem remuneração, para tratar de interesses particulares, com duração de até 02 (dois) anos, prorrogável por mútuo entendimento, não se computando o período de licença para contagem de tempo de serviço ou qualquer outro benefício previsto em lei, configurando-se, pois, suspensão contratual.

Parágrafo único - Para adquirir o direito de que trata o caput, o docente deverá requerê-lo, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do início da licença.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA (ACORDO PARCIAL)**

As partes discordam quanto ao prazo de antecedência mínima para convocação dos professores visando à prestação de serviços durante o recesso escolar.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo indeferimento da cláusula em análise.

De fato, não se tratando de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, reduzir o prazo de antecedência mínima para convocação dos professores visando à prestação de serviços durante o recesso escolar, em detrimento do patamar civilizatório já alcançado pela categoria

profissional.

Por outro lado, o indeferimento total da cláusula em epígrafe importaria na completa ausência de prazo mínimo para a referida convocação, submetendo os professores a uma espécie de sobreaviso constante durante todo o recesso escolar, situação mais gravosa que aquela já admitida pelo suscitado.

Isso posto, DEFIRO a cláusula em análise, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA- DO RECESSO ESCOLAR.** Durante o recesso escolar, o professor somente poderá ser convocado para atividades didáticas, pedagógicas, planejamento e cursos de capacitação profissional, desde que a comunicação seja feita até o final do ano letivo anterior, exceto nos casos de provas finais e atividades de recuperação já previstas para o mês de dezembro.

Parágrafo Único - Durante o recesso escolar, também chamado de férias escolares, é vedado o trabalho do docente (ministrando aulas ou aplicando provas), exceto nas escolas de Idiomas, ou ocorrência de casos fortuitos ou de força maior na escola.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação ao fornecimento gratuito do fardamento padronizado e obrigatório ao empregado.

Trata-se de manutenção de cláusula anteriormente convencionada, atribuindo ao empregador o custeio de vestuário exigido do empregado para utilização no trabalho, em conformidade com as regras previstas no arts. 2º, caput, e 458, § 2º, I, da CLT.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA- DO UNIFORME.** O empregador que estabelece como regra o fardamento ou vestimenta padronizada para os seus empregados fica obrigado a fornecê-lo, gratuitamente, para cada empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à adoção do salário básico do empregado como base de cálculo para apuração do adicional de insalubridade ou de periculosidade, caso outra maior não for estabelecida em lei.

Trata-se de manutenção de conquista da categoria profissional,

acrescendo o patamar civilizatório mínimo previsto no art. 192 da CLT em relação ao adicional de insalubridade.

Por sua vez, a adoção do salário básico como base de cálculo do adicional de periculosidade encontra-se em conformidade com a regra prevista no art. 193, § 1º, da CLT, dispondo a cláusula em análise expressamente sobre a aplicação de eventual norma mais favorável ao empregado, a exemplo do que ocorria em relação aos eletricitários (Lei n.º 7.369/1985) até o advento da Lei n.º 12.740/2012.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA-** DA INSALUBRIDADE E DA PERICULOSIDADE. A base de cálculo para a aplicação dos percentuais referentes à insalubridade ou periculosidade é o salário básico do empregado beneficiado, se outra maior não for estabelecida em lei.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA (ACORDO PARCIAL)**

As partes discordam quanto à vedação à requisição de professores para participação em eventos fora dos horários de trabalho, a exemplo da "colônia de férias" e das "noites com crianças", sem a prévia pactuação de acordo escrito entre as partes descrevendo as formas de compensação de horários, a remuneração como trabalho extraordinário e mediante a observância do limite de jornada estabelecida em lei e nas normas coletivas.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo deferimento parcial da cláusula em análise, exclusivamente em relação ao caput.

A observância da legislação específica acerca das matérias relativas às vítimas de acidente de trabalho, portador do vírus HIV e adicional e insalubridade consiste em simples menção ao ordenamento heterônomo estatal, exsurgindo oportuna a manutenção de sua reprodução nas normas coletivas.

Por outro lado, não se tratando de cláusula convencionada anteriormente, tampouco de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, impor ao empregador a obrigação de pactuar previamente e por escrito a forma de participação do professor em atividades extraclasse.

Isso posto, HOMOLOGO o caput e INDEFIRO o parágrafo único da

cláusula em análise, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA-** DA DIGNIDADE NA RELAÇÃO DE TRABALHO. às matérias relativas a vítima de acidente do trabalho, dignidade do trabalho, portador do vírus HIV e adicional de insalubridade aplicar-se-ão as disposições de lei específica.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA(ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à vedação à divulgação da avaliação de desempenho do professor, quando realizada por iniciativa da instituição de ensino, admitindo exclusivamente sua apresentação particular ao avaliado.

Trata-se de manutenção de cláusula anteriormente convencionada, visando à proteção da honra objetiva do professor, em conformidade com os arts. 5º, V e X, da CF, e 11 e seguintes do Código Civil.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA-** IMAGEM PROFISSIONAL. É vedado divulgar a avaliação de desempenho do professor quando esta for de iniciativa da Instituição de Ensino, sendo de responsabilidade da instituição a sua realização, podendo ser apresentada de forma particular apenas ao professor avaliado.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à manutenção do empregado eleito dirigente sindical, e dos respectivos suplentes, no pleno exercício de suas funções, ou, alternativamente, sua disponibilidade ao sindicato profissional, assumindo o empregador o pagamento integral dos salários, extensível a um delegado representante perante a federação, e do suplente correspondente, assegurado o retorno ao trabalho mediante prévia comunicação à empresa, no prazo mínimo de trinta dias.

Trata-se de manutenção de cláusula anteriormente convencionada, em conformidade com as regras previstas nos arts. 8º, III, da CF e 543 da CLT, elevando o patamar civilizatório mínimo ao estender a referida garantia a um delegado representante junto à federação e ao seu respectivo suplente.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA-** DO DIRIGENTE SINDICAL. Ao empregado eleito dirigente sindical, inclusive os suplentes, fica assegurado o direito de continuar no pleno exercício de suas funções, salvo na hipótese de o

estabelecimento de ensino colocá-lo à disposição do SINTEENP/PB assumindo o pagamento integral dos salários, reconhecendo neste instrumento os termos da sentença transitada em julgado no Processo de nº 200.1998.035.379-7, 5ª Vara Cível de João Pessoa-PB.

Parágrafo Primeiro - A estabilidade prevista no caput desta cláusula estender-se-á também a 01 (um) Delegado Representante junto à Federação e ao seu respectivo suplente.

Parágrafo Segundo - É assegurado ao dirigente sindical, afastado para o exercício do mandato, o direito de retornar ao trabalho, desde que comunicado à empresa com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência.

Parágrafo Terceiro - O SINTEENP/PB encaminhará ao SINEPE/PB a relação dos respectivos dirigentes, sempre que este solicitar.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA (DISSENSO)**

As partes discordam quanto às regras para eleição e duração do mandato dos representantes dos empregados na empresa.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo indeferimento da cláusula em análise.

A legislação heterônoma estatal, instituindo o patamar civilizatório mínimo, regulamentou o comando inserido no art. 11 da CF ao incluir os arts. 510-A a 510-D da CLT por meio da Lei n.º 13.467/2017, prevendo a representação dos empregados na empresa por meio do mandato de um ano, vedada a candidatura nos dois períodos subsequentes.

Entretanto, a proposta veiculada pelo suscitante reduz a quantidade de membros (um representante) e excede à duração do mandato (dois anos) prevista na norma vigente (três membros, para empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por exemplo, e mandato de um ano), devendo, pois, ser objeto de negociação coletiva.

Destaque-se, por oportuno, que o art. 510-C, § 1º, da CLT veda expressamente a interferência da empresa e do sindicato da categoria na formação da comissão eleitoral, revelando a autonomia e independência conferida ao referido órgão representativo.

Registre-se, por fim, que o entendimento jurisprudencial consagrado no Precedente Normativo n.º 86 do TST foi publicado em momento anterior à inclusão dos arts. 510-A a 510-D da CLT por meio da Lei n.º 13.467/2017, encontrando-se a matéria suficientemente regulada pelo ordenamento jurídico estatal.

Portanto, não se tratando de cláusula convencionada anteriormente, tampouco de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, instituir regras para eleição e duração do mandato dos representantes dos empregados na empresa.

Isso posto, INDEFIRO a cláusula em análise.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à contribuição sindical dos sócios do sindicato profissional, mediante autorização do empregado sindicalizado, a ser descontada em folha de pagamento e depositada em conta bancária do suscitante, sob cominação de juros e multa.

Trata-se de manutenção de cláusula anteriormente convencionada, em conformidade com a regra prevista no art. 545 da CLT, com redação dada pela Lei n.º 13.467/2017, condicionando o desconto da contribuição sindical à autorização prévia e expressa.

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA-** DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS SÓCIOS DO SINDICATO. A empresa fica obrigada a fazer o desconto em folha de pagamento da mensalidade (contribuição social) para o SINTEENP/PB, mediante autorização do empregado sindicalizado, também chamado de sócio do sindicato, na forma do artigo 545 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), caput, parágrafo único, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto em conta única estadual, Agência nº 036, Operação 003, Conta nº 2355-9, Caixa Econômica Federal, Agência Cabo Branco.

Parágrafo Primeiro - A empresa que atrasar o desconto ou o pagamento da contribuição social fica sujeita à multa de 12% (doze por cento) sobre o valor devido e juros de 1% (um por cento) por mês de atraso, tendo como marco de aplicação a data de vencimento do recolhimento.

Parágrafo Segundo - As empresas encaminharão ao SINTEENP/PB cópia das guias de contribuição social, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA (DISSENSO)**

As partes discordam quanto aos descontos salariais dos empregados que os autorizarem, no importe de 2% da remuneração mensal, a título de contribuição negocial ou assistencial.



O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pela adequação da cláusula em análise, excluindo os empregados não associados.

De fato, a previsão de descontos salariais, a título de contribuição negocial ou assistencial, abrangendo empregados não sindicalizados, ainda que assegurado o direito de oposição, viola o princípio da liberdade de sindicalização.

Sobre o tema, cumpre transcrever o Precedente Normativo n.º 119 do C. TST:

PN-119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS - (mantido) DEJT divulgado em 25.08.2011. A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.

Na mesma direção, eis o entendimento consagrado na Orientação Jurisprudencial n.º 17 da SDC do C. TST:

OJ-SDC-17 CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS (mantida) DEJT divulgado em 25.08.2014. As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

Por sua vez, não se tratando de cláusula convencionalmente estabelecida anteriormente, tampouco de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, obrigar o empregador a informar, recolher e encaminhar os termos de autorização ou de oposição, tampouco presumir autorizado o desconto de termo não enviado.

O envio do relatório previsto no parágrafo segundo limitar-se-á aos trabalhadores sindicalizados que optarem pela contribuição negocial, em consonância com a limitação da abrangência prevista no caput.

A penalidade decorrente do descumprimento da cláusula em epígrafe resumir-se-á à aplicação da cláusula penal geral acordada na cláusula quadragésima sexta, sem cominação adicional específica, à minguada da imprescindível negociação coletiva.

Por fim, impõe-se adequar a nomenclatura do diploma normativo à

sua origem heterônoma estatal.

Isso posto, DEFIRO PARCIALMENTE a cláusula em análise, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA-** DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL NEGOCIAL OU ASSISTENCIAL. As empresas descontarão dos salários dos empregados sindicalizados, mediante autorização prévia e expressa, o percentual de 2% (dois por cento) sobre sua remuneração mensal referente ao mês imediatamente subsequente à publicação da presente decisão normativa, a título de contribuição negocial ou assistencial, transferindo ao sindicato o que for recolhido até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao do recolhimento.

Parágrafo Único - É obrigação de todo estabelecimento de ensino, uma vez por ano, e no mês subsequente à aplicação do reajuste salarial convencionado, enviar para o sindicato profissional a relação dos empregados sindicalizados que autorizarem o desconto a título de contribuição negocial ou assistencial.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA (ACORDO PARCIAL)**

As partes discordam quanto à nomenclatura da presente fonte formal heterônoma e à inclusão textual da validade de um ano das cláusulas econômicas.

O suscitante, em sede de réplica, concorda com a redação proposta pelo suscitado, desde que mantido o termo final de vigência da norma coletiva expirada.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pela homologação na forma proposta pelo suscitado.

Trata-se de simples pactuação do prazo de validade diferenciado das cláusulas econômicas relativas aos pisos salariais, reajustes de salários e de produtividade, a serem novamente negociadas por ocasião da data-base de 2022.

Conforme visto em capítulo anterior da presente decisão, as cláusulas econômicas foram fixadas considerando a data-base da categoria, ou seja, 01.05.2020 e 01.05.2021, de modo que a inclusão textual do prazo de validade de um ano coincide com o advento da próxima data-base, devendo ser objeto de nova negociação no ano de 2022.

Registre-se, por fim, que eventual advento da próxima data-base sem acordo firmado sobre os novos índices econômicos não afasta, ainda que expirado o prazo de validade de um ano, os reajustes concedidos anteriormente.

Isso posto, DEFIRO PARCIALMENTE a cláusula em análise, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA-** NEGOCIAÇÃO SOBRE PISOS, SALÁRIOS E PRODUTIVIDADE. As cláusulas desta decisão normativa que tratam dos pisos salariais, do reajuste geral de salários e da produtividade terão validade de um ano, devendo ser objeto de negociação por ocasião da data-base no ano de 2022.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA (ACORDO PARCIAL)**

As partes discordam somente quanto à nomenclatura adotada pelo suscitante, sugerindo o suscitado a expressão "desconto assistencial" em detrimento da "contribuição negocial" declinada na exordial.

O suscitante, em sede de réplica, defende a adoção da expressão "contribuição negocial", informando, entretanto, que não há oposição frontal ao conteúdo.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pela homologação da cláusula, sustentado que as expressões têm o mesmo significado.

Trata-se de manutenção de cláusula anteriormente pactuada, visando a assegurar a participação dos empregados nas assembleias liberadas da categoria, sem prejuízo da remuneração do respectivo dia de serviço, com exceção daqueles que manifestaram oposição ao desconto assistencial.

Examinando o caderno processual, verifica-se que tanto na CCT 2016/2018 (cláusula quadragésima - fl. 170) quanto no Dissídio Coletivo n.º 0000247-66.2018.5.13.0000 (cláusula quadragésima sexta - fl. 124) foi adotada a expressão "desconto assistencial".

Desse modo, conquanto inócua a distinção, variando somente em relação ao ponto de vista do sujeito ativo (contribuição) ou passivo (desconto) dos valores arrecadados, impõe-se a manutenção da nomenclatura anteriormente adotada.

Isso posto, DEFIRO PARCIALMENTE a cláusula em análise, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA-** DAS ASSEMBLEIAS LIBERADAS. O SINTEENP/PB comunicará ao SINEPE/PB os 03 (três) dias do ano em que acontecerão as Assembleias Liberadas da categoria, sendo necessariamente uma delas no sábado, dia em que não haverá atividade com empregados na Instituição de Ensino, exceto com aqueles que manifestaram oposição ao desconto assistencial. A comunicação se dará até 15 (quinze) dias antes da

realização de cada assembleia.

Parágrafo Único - A empresa que tenha interesse em celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato poderá requerer, nos dias de assembleia aqui estabelecidos, que seja realizada assembleia específica dos seus empregados para autorização ou não de Acordo Coletivo específico, devendo o sindicato encaminhar a realização do evento.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA (ACORDO PARCIAL)**

As partes discordam quanto ao pagamento da multa normativa em favor do sindicato profissional nos casos de substituição processual ou em ação de cumprimento, bem como em relação à concessão de prazo para correção do ato em desconformidade com a presente decisão normativa.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pela adequação da redação do caput e pela rejeição do parágrafo único proposto pelo suscitado.

A cominação de multa em caso de descumprimento das normas coletivas consiste em cláusula anteriormente pactuada, atuando como meio de coerção à fiel observância das regras ajustadas, em conformidade com a regra prevista no art. 408 do Código Civil.

Do mesmo modo, seu pagamento em favor do sindicato profissional nos casos de substituição processual ou em ação de cumprimento foi igualmente pactuado nas normas coletivas anteriores, visando a incentivar a defesa coletiva dos interesses da categoria profissional.

Por outro lado, não se tratando de condição convencionada anteriormente, tampouco de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, flexibilizar a aplicação de eventuais penalidades por descumprimento da presente decisão normativa mediante a concessão de prazo para ajustamento da conduta.

Por fim, resta somente adequar a nomenclatura do diploma normativo à sua origem heterônoma estatal, conforme bem observado no parecer elaborado pelo Ministério Público do Trabalho.

Isso posto, DEFIRO PARCIALMENTE a cláusula em análise, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA-** 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 desta decisão normativa, 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação ao feriado do dia do professor, a ser usufruído na terceira segunda feira do mês de outubro.

Trata-se de manutenção de conquista da categoria profissional, valorizando a classe dos professores, imprescindível ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (art. 205 da CF).

HOMOLOGO, pois, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA- DIA DO PROFESSOR.** O dia 15 de outubro - dia do professor - será feriado e gozado sempre na terceira segunda feira do mês de outubro, em todos os estabelecimentos de ensino.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA (ACORDO PARCIAL)**

As partes discordam quanto à concessão de prazo para correção de irregularidades relativas à identidade, qualificação e condições de trabalho dos professores, assim como no que se refere à concessão de licença remunerada para desenvolvimento de atividades acadêmicas (especialização, mestrado e doutorado) correlatas à área de atuação do professor na instituição de ensino.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo deferimento parcial da cláusula em análise, acolhendo as pretensões incontroversas.

A fórmula consensual consiste em obrigações pactuadas anteriormente, em conformidade com o princípio da boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil), determinando a manutenção de exemplar da presente norma coletiva nas secretarias das instituições de ensino, destinada à consulta dos empregados; o fornecimento de informações sobre a identidade, qualificação e condições de trabalho dos professores; a liberação dos empregados para participação na assembleia geral e demais cursos e congressos promovidos pelo sindicato profissional, sem prejuízo da remuneração; a manutenção de infraestrutura ambiental adequada, incluindo biblioteca atualizada e material didático necessário; o acesso dos dirigentes sindicais às dependências das escolas; e a utilização de quadro de avisos para

informações da categoria.

Por outro lado, não se tratando de cláusula convencionada anteriormente, tampouco de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, flexibilizar a aplicação de eventuais penalidades mediante a concessão de prazo para correção de irregularidades relativas à identidade, qualificação e condições de trabalho dos professores.

Do mesmo modo, a concessão de licença remunerada para desenvolvimento de atividades acadêmicas (especialização, mestrado e doutorado), correlatas à área de atuação do professor na instituição de ensino, acrescendo o patamar civilizatório mínimo legal referente às hipóteses de interrupção contratual (art. 473 da CLT), deve ser objeto de negociação coletiva, inafiançável, pois, à decisão normativa.

Registre-se, por oportuno, que a licença remunerada supracitada, ainda que prevista em convenções coletivas de trabalho pretéritas, foi indeferida em decisão unânime proferida por este Tribunal Pleno, nos autos do Dissídio Coletivo n.º 0000247-66.2018.5.13.0000 (cláusula quadragésima nona - fls. 125/126), fundamentada no princípio da razoabilidade e na ausência de consenso entre as partes.

Por fim, resta somente adequar a nomenclatura do diploma normativo à sua origem heterônoma estatal e a referência à cláusula concernente às assembleias liberadas.

Isso posto, INDEFIRO o item II.a, proposto pelo suscitado, bem como o item VIII, proposto pelo suscitante, e HOMOLOGO somente a parte consensual da cláusula em análise, com a seguinte redação:

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA-** DAS OBRIGAÇÕES DOS ESTABELECIMENTOS. O estabelecimento de ensino abrangido por esta decisão normativa é obrigado a:

I - Manter exemplar do texto desta decisão na Secretaria de cada unidade escolar à disposição do empregado para consulta;

II - Comunicar ao SINTEENP/PB, quando este solicitar, informações sobre a identidade, qualificação e condições de trabalho, de seus professores, no prazo máximo de 08 (oito) dias após o pedido;

III - Liberar os professores e empregados, sem prejuízo financeiro, para participarem da Assembleia Geral do SINTEENP/PB, nos termos da cláusula 45ª (quadragésima quinta) desta decisão normativa;

IV - Liberar os empregados para frequentarem cursos e congressos promovidos pelo SINTEENP/PB, sem prejuízo de salário, na proporção de 01 (um) participante para cada grupo de 25 (vinte e cinco) ou fração superior a 13 (treze) empregados do mesmo estabelecimento e desde que o evento tenha duração máxima de 05 (cinco) dias.

Parágrafo Único - Para as ausências previstas neste item, o SINTEENP/PB comunicará ao estabelecimento de ensino com antecedência de 11 (onze) dias a participação de seu empregado e comprovará de igual período a sua presença;

V - Assegurar uma infraestrutura ambiental capaz de atender às necessidades educacionais, mantendo atualizada a sua biblioteca e garantindo material didático necessário às salas de aulas;

VI - Assegurar aos dirigentes sindicais acesso às dependências indicadas pela Escola para reuniões e distribuição de publicações do sindicato, desde que seja previamente comunicado à direção do estabelecimento, com definição de horário, devendo ocorrer sempre nos intervalos das aulas;

VII - Assegurar ao SINTEENP/PB a utilização de quadro de avisos para informações da categoria na sala dos professores, desde que previamente comunicado à direção do estabelecimento.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA (DISSENSO)**

As partes discordam quanto às regras para ministração das aulas não presenciais.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo indeferimento da cláusula em análise.

De fato, não se tratando de cláusula convencionada anteriormente, tampouco de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, acrescer o patamar civilizatório mínimo previsto nos arts. 75-A a 75-E da CLT, incluídos por meio da Lei n.º 13.467/2017, relativo ao teletrabalho.

Isso posto, INDEFIRO a cláusula.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA (DISSENSO)**

As partes discordam quanto à propriedade intelectual do material produzido pelo professor e gravado em meios físicos e eletrônicos.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo indeferimento da cláusula em análise.

De fato, não se tratando de cláusula convencionada anteriormente, tampouco de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não cabe à Justiça do Trabalho, no exercício do poder normativo, acrescer o patamar civilizatório mínimo previsto no art. 454 da CLT, relativo à propriedade comum das invenções do empregado.

Isso posto, INDEFIRO a cláusula.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA (ACORDO)**

As partes concordam integralmente em relação à integração das normas pedagógicas, especialmente a Lei de Diretrizes Básicas da Educação e as Resoluções dos Conselhos Estadual e Nacional de Educação, à presente norma coletiva.

Trata-se de simples menção ao ordenamento heterônomo estatal, exsurgindo oportuna a manutenção de sua integração nas normas coletivas.

Portanto, diante do acordo integral acerca da cláusula em epígrafe, resta somente adequar a nomenclatura do diploma normativo à sua origem heterônoma estatal.

HOMOLOGO, com adaptação textual, nos seguintes termos:

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA-** DA INTEGRAÇÃO DAS NORMAS PEDAGÓGICAS. As normas pedagógicas, especialmente LDB e resoluções dos Conselhos Estadual e Nacional de Educação, passam a integrar esta decisão normativa, para todos os fins de direito.

### **Da justiça gratuita**

Os sindicatos dissidentes postulam a concessão dos benefícios da gratuidade judiciária, alegando hipossuficiência econômica e financeira para custear as despesas processuais.

Como é sabido, o benefício da justiça gratuita é instituto que tem fundamento na Constituição Federal, artigo 5º, inciso LXXIV. Sua regulamentação encontrava-se prevista nas Leis 7.115/1983, art. 1º, caput, e 1.060/1950, art. 4º. Essas Leis, apesar de revogadas parcialmente, tiveram seu conteúdo transferido para o novo CPC, no seu art. 99.

A extensão desse benefício a pessoa jurídica é admitida apenas em casos nos quais ela comprove, à margem de qualquer dúvida, seu estado de miserabilidade

Cito, por oportuno, o item II da Súmula 463 do TST, *in verbis*:

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO.

(...)

**II - No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas**



do processo.

Como se vê, os requisitos exigidos não se confundem com ausência de finalidade lucrativa da pessoa jurídica.

Todavia, na espécie, os sindicatos dissidentes, embora sustentem que não têm condições de arcar com as despesas processuais, não produziram prova robusta acerca da alegada hipossuficiência financeira.

Desse modo, à míngua de prova robusta e idônea suficiente a demonstrar a efetiva incapacidade financeira de os sindicatos dissidentes arcarem com as despesas processuais, impõe-se o indeferimento da concessão da gratuidade judiciária requerida.

**Conclusão**

Isso posto, considero preenchidas as condições de procedibilidade do dissídio coletivo suscitado pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO PRIVADO DA PARAÍBA em face do SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO ESTADO DA PARAÍBA, HOMOLOGO a desistência do suscitante em relação à proposta veiculada na **CLÁUSULA NONA - INFORMAÇÕES AO TRABALHADOR** e, no mérito, em conformidade com a fundamentação deste julgamento, INDEFIRO a **CLÁUSULA TERCEIRA - RETORNO DAS AULAS PRESENCIAIS APÓS PANDEMIA E BIOSSEGURANÇA NAS ESCOLAS**, a **CLÁUSULA OITAVA - BOA FÉ CONTRATUAL**, a **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO DE CRECHE PARA FILHOS**, a **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS NA EMPRESA**, a **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AULAS NÃO PRESENCIAIS**, e a **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PROPRIEDADE INTELECTUAL DO MATERIAL PRODUZIDO PELO PROFESSOR**, e HOMOLOGO e DEFIRO as seguintes cláusulas do dissídio coletivo: **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**. A presente decisão normativa terá vigência no período compreendido entre 1º (primeiro) de maio de 2020 e 30 (trinta) de abril de 2022, e a data-base da categoria é fixada em 1º (primeiro de maio); **CLÁUSULA SEGUNDA - DA ABRANGÊNCIA**. A presente decisão normativa atinge os trabalhadores em estabelecimentos de ensino privado na base territorial do SINTEENP-PB (Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino Privado da Paraíba) e os empregadores na base territorial do SINEPE-PB (Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Estado da Paraíba), com abrangência territorial: em Água Branca/PB, Aguiar/PB, Alagoa Grande/PB, Alagoa Nova/PB, Alagoinha/PB, Alcantil/PB, Algodão de Jandaíra/PB, Alhandra/PB, Amparo/PB, Aparecida/PB, Araçagi/PB, Arara/PB, Araruna/PB, Areia de

Baraúnas/PB, Areia/PB, Areial/PB, Aroeiras/PB, Assunção/PB, Baía da Traição/PB, Bananeiras/PB, Baraúna/PB, Barra de Santa Rosa/PB, Barra de Santana/PB, Barra de São Miguel/PB, Bayeux/PB, Belém do Brejo do Cruz/PB, Belém/PB, Bernardino Batista/PB, Boa Ventura/PB, Boa Vista/PB, Bom Jesus/PB, Bom Sucesso/PB, Bonito de Santa Fé/PB, Boqueirão/PB, Borborema/PB, Brejo do Cruz/PB, Brejo dos Santos/PB, Caaporã/PB, Cabaceiras/PB, Cabedelo/PB, Cachoeira dos Índios/PB, Cacimba de Areia/PB, Cacimba de Dentro/PB, Cacimbas/PB, Caiçara/PB, Cajazeiras/PB, Cajazeirinhas/PB, Caldas Brandão/PB, Camalaú/PB, Capim/PB, Caraúbas/PB, Carrapateira/PB, Casserengue/PB, Catingueira/PB, Catolé do Rocha/PB, Caturité/PB, Conceição/PB, Condado/PB, Conde/PB, Congo/PB, Coremas/PB, Coxixola/PB, Cruz do Espírito Santo/PB, Cubati/PB, Cuité de Mamanguape/PB, Cuité/PB, Cuitegi/PB, Curral de Cima/PB, Curral Velho/PB, Damião/PB, Desterro/PB, Diamante/PB, Dona Inês/PB, Duas Estradas/PB, Emas/PB, Esperança/PB, Fagundes/PB, Frei Martinho/PB, Gado Bravo/PB, Guarabira/PB, Gurinhém/PB, Gurjão/PB, Ibiara/PB, Igaracy/PB, Imaculada/PB, Ingá/PB, Itabaiana/PB, Itaporanga/PB, Itapororoca/PB, Itatuba/PB, Jacaraú/PB, Jericó/PB, João Pessoa/PB, Juarez Távora/PB, Juazeirinho/PB, Junco do Seridó/PB, Juripiranga/PB, Juru/PB, Lagoa de Dentro/PB, Lagoa Seca/PB, Lagoa/PB, Lastro/PB, Livramento/PB, Logradouro/PB, Lucena/PB, Mãe D'água/PB, Malta/PB, Mamanguape/PB, Manaíra/PB, Marcação/PB, Mari/PB, Marizópolis/PB, Massaranduba/PB, Mataraca/PB, Matinhas/PB, Mato Grosso/PB, Maturéia/PB, Mogeiro/PB, Montadas/PB, Monte Horebe/PB, Monteiro/PB, Mulungu/PB, Natuba/PB, Nazarezinho/PB, Nova Floresta/PB, Nova Olinda/PB, Nova Palmeira/PB, Olho D'água/PB, Olivedos/PB, Ouro Velho/PB, Parari/PB, Passagem/PB, Patos/PB, Paulista/PB, Pedra Branca/PB, Pedra Lavrada/PB, Pedras de Fogo/PB, Pedro Régis/PB, Piancó/PB, Picuí/PB, Pilar/PB, Pilões/PB, Pilõezinhos/PB, Pirpirituba/PB, Pitimbu/PB, Pocinhos/PB, Poço Dantas/PB, Poço de José de Moura/PB, Pombal/PB, Prata/PB, Princesa Isabel/PB, Puxinanã/PB, Queimadas/PB, Quixabá/PB, Remígio/PB, Riachão do Bacamarte/PB, Riachão do Poço/PB, Riachão/PB, Riacho de Santo Antônio/PB, Riacho dos Cavalos/PB, Rio Tinto/PB, Salgadinho/PB, Salgado de São Félix/PB, Santa Cecília/PB, Santa Cruz/PB, Santa Helena/PB, Santa Inês/PB, Santa Luzia/PB, Santa Rita/PB, Santa Teresinha/PB, Santana de Mangueira/PB, Santana dos Garrotes/PB, Santarém/PB, Santo André/PB, São Bentinho/PB, São Bento/PB, São Domingos do Cariri/PB, São Domingos/PB, São Francisco/PB, São João do Cariri/PB, São João do Rio do Peixe/PB, São João do Tigre/PB, São José da Lagoa Tapada/PB, São José de Caiana/PB, São José de Espinharas/PB, São José de Piranhas/PB, São José de Princesa/PB, São José do Bonfim/PB, São José do Brejo do Cruz/PB, São José do Sabugi/PB, São José dos Cordeiros/PB, São José dos Ramos/PB, São Mamede/PB, São Miguel de Taipu/PB, São Sebastião de Lagoa de Roça/PB, São Sebastião do Umbuzeiro/PB, São Vicente do Seridó/PB, Sapé/PB, Serra Branca/PB, Serra da Raiz/PB, Serra Grande/PB, Serra

Redonda/PB, Serraria/PB, Sertãozinho/PB, Sobrado/PB, Solânea/PB, Soledade/PB, Sossêgo/PB, Sousa/PB, Sumé/PB, Tacima/PB, Taperoá/PB, Tavares/PB, Teixeira/PB, Tenório/PB, Triunfo/PB, Uiraúna/PB, Umbuzeiro/PB, Várzea/PB, Vieirópolis/PB, Vista Serrana/PB e Zabelê/PB; **CLÁUSULA QUARTA - DOS PISOS SALARIAIS.** Os pisos salariais para os empregados que mantenham relação de emprego abrangida pela Cláusula Segunda desta decisão normativa são: I - A partir de 1º (primeiro) de maio de 2020, observada a cláusula sobre efeitos retroativos: a) Para o professor da Educação Infantil e Ensino Fundamental I (1º ao 5º ano): R\$ 7,96 (sete reais e noventa e seis centavos) por hora-aula, correspondendo a um salário mensal de R\$ 1.103,66 (um mil cento e três reais e sessenta e seis centavos) para 24 horas-aula semanais de 50 min (cinquenta minutos); a.1 - O professor polivalente não poderá receber salário inferior ao salário mínimo nacional quando trabalhar em carga horária de 24 (vinte e quatro) horas-aula semanais; b) Para o professor do Ensino Fundamental II (6º ao 9º ano): R\$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos) por hora-aula; c) Para o professor do Ensino Médio e do Ensino Profissionalizante: R\$ 8,74 (oito reais e setenta e quatro centavos) por hora-aula; d) Para o Professor de Cursos de Idiomas, Preparatórios, Pré-Vestibulares e de Informática: R\$ 14,24 (quatorze reais e vinte e quatro centavos) por hora-aula; e) Para os empregados não docentes, o piso será de R\$ 1.094,66 (um mil e noventa e quatro reais e sessenta e seis centavos) para uma carga horária de trabalho correspondente a 44 (quarenta e quatro) horas semanais. II - a partir de 1º (primeiro) de maio de 2021, os pisos salariais para os empregados que mantenham relação de emprego abrangido pela Cláusula Segunda desta Convenção são: a) Para o professor da Educação Infantil e Ensino Fundamental I (1º ao 5º ano): R\$ 8,52 (oito reais e cinquenta e dois centavos) por hora-aula, correspondendo a um salário mensal de R\$ 1.180,92 (um mil cento e oitenta reais e noventa e dois centavos) para 24 horas-aula semanais de 50 min (cinquenta minutos); a.1 - O professor polivalente não poderá receber salário inferior ao salário mínimo nacional quando trabalhar em carga horária de 24 (vinte e quatro) horas-aula semanais; b) Para o professor do Ensino Fundamental II (6º ao 9º ano): R\$ 9,09 (nove reais e nove centavos) por hora-aula; c) Para o professor do Ensino Médio e do Ensino Profissionalizante: R\$ 9,35 (nove reais e trinta e cinco centavos) por hora-aula; d) Para o Professor de Cursos de Idiomas, Preparatórios, Pré-Vestibulares e de Informática: R\$ 15,24 (quinze reais e vinte e quatro centavos) por hora-aula; e) Para os empregados não docentes, o piso será de R\$ 1.171,28 (um mil cento e setenta e um reais e vinte e oito centavos) para uma carga horária de trabalho correspondente a 44 (quarenta e quatro) horas semanais; **CLÁUSULA QUINTA - DO REAJUSTE SALARIAL.** Os reajustes de salários serão aplicados da seguinte forma: I - A partir de 01 (primeiro) de maio de 2020, os trabalhadores (docentes e não docentes) terão seus salários reajustados pela aplicação de 2% (dois por cento) sobre os salários vigentes em 01 (primeiro) de abril de 2020, respeitados os pisos

salariais da categoria, descontando as antecipações ocorridas após 01 (primeiro) de maio de 2020. II - A partir de 01 (primeiro) de maio de 2021, os trabalhadores (docentes e não docentes) terão seus salários reajustados pela aplicação de 7% (sete por cento) sobre os salários vigentes em 01 (primeiro) de abril de 2021, respeitados os pisos salariais da categoria, descontando as antecipações ocorridas após 01 (primeiro) de maio de 2021; **CLÁUSULA SEXTA** - EFEITOS RETROATIVOS E APLICAÇÃO DOS REAJUSTES. Os reajustes salariais retroativos a 01.05.2020 e 01.05.2021 deverão ser pagos no prazo de até sessenta dias após a publicação da presente decisão normativa; **CLÁUSULA SÉTIMA** - DA ISONOMIA. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade; **CLÁUSULA DÉCIMA** - DO DESCONTO PARA PLANOS QUANDO CONVENIADOS. Fica estabelecida a obrigatoriedade de consignar desconto em folha de pagamento, mediante autorização, em guia própria, do empregado para o SINTEENP/PB para Plano de Saúde, Plano Odontológico, Plano Telefônico, desde que haja convênio firmado entre o SINTEENP/PB e a empresa cedente do serviço, no limite máximo de 30% (trinta por cento). Parágrafo Único - A empresa terá o prazo de até a próxima folha para iniciar a consignação requerida. Não repassando para a consignante a importância consignada, no prazo de 10 (dez) dias, incorrerá na multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor descontado; **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA** - DO CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO DO PROFESSOR. A remuneração do professor é paga por mês, sendo fixada pelo número de aulas semanais, em conformidade com os horários e com a carga horária. Parágrafo Primeiro - Para efeito de remuneração, será considerado o mês de 4,5 (quatro vírgula cinco) semanas, acrescida de 1/6 (um sexto) de seu valor, a título de repouso remunerado, totalizando 5,25 (cinco inteiros e vinte e cinco centésimos) semanas por mês. Parágrafo segundo - Fica ajustado que o professor terá direito a 10% (dez por cento) sobre as aulas dadas, a título de atividade extraclasse (correção de avaliações, elaboração de aulas e atualização). Parágrafo Terceiro - O salário do professor é composto multiplicando-se o valor da hora-aula pela carga horária semanal e pelo fator 5,78 (cinco inteiros e setenta e oito centésimos). Nesta fórmula, já estão incluídos o repouso semanal remunerado e a atividade extraclasse; **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA** - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO. A empresa fica obrigada a fornecer contracheque ou outro comprovante de salários ao empregado, discriminando a remuneração e os descontos. Parágrafo Primeiro - O contracheque deve ser entregue no ato do recebimento dos salários, podendo ser disponibilizado eletronicamente quando houver pagamento em conta-salário ou conta-corrente. Parágrafo Segundo - Deverá ser facultado ao empregado o recebimento de seu contracheque impresso e autenticado, em qualquer situação. Parágrafo Terceiro - Quando se tratar de professor, o contracheque deverá especificar o valor da hora-aula ou hora-atividade

acadêmica e a carga horária semanal; **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA DATA DO PAGAMENTO E DIREITO AO SALÁRIO.** O pagamento da remuneração de todo trabalhador deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente. Parágrafo Único - Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente; **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA INCORPORAÇÃO AO SALÁRIO.** Quanto à incorporação ao salário, aplicam-se os artigos 457 e 458 da Consolidação das Leis Trabalhistas, os quais disciplinam a matéria; **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA HORA EXTRA.** O trabalho realizado pelo empregado, depois de esgotada a sua carga horária, será remunerado como horas extras, com aplicação do percentual de 50% (cinquenta por cento); **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO.** Aos empregados, é assegurado, em caráter permanente, o adicional de 4% (quatro por cento) sobre seu salário básico, a título de gratificação por tempo de serviço, depois de 05 (cinco) anos de trabalho no mesmo Estabelecimento de Ensino. Parágrafo Primeiro - Esta condição não se aplica às Instituições de Ensino que possuam Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, desde que mantenham vantagens superiores a título de adicional por tempo de serviço. Parágrafo Segundo - Fica assegurado o percentual de 5% (cinco por cento) aos empregados que até 30 (trinta) de abril de 2000 já haviam computado 05 (cinco) anos de exercício da profissão no mesmo estabelecimento, a título de adicional por tempo de serviço, de que trata o caput; **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS DIAS NÃO LETIVOS.** É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que para este não seja estabelecido outro dia de efetivo trabalho do empregado pelo empregador. Parágrafo Primeiro - Serão feriados aqueles que estejam dispostos em Lei Federal, Estadual ou Municipal. Parágrafo Segundo - Aos professores, são vedados, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames; **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.** Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal. Parágrafo primeiro - No momento da rescisão do contrato de trabalho, o empregado, querendo, tem o direito de ser assistido por profissional de sua confiança, desde que comunicado expressamente ao empregador no momento do recebimento do aviso prévio, quando lhe serão concedidos 2 (dois) dias úteis para manifestação sobre os cálculos da rescisão. Parágrafo segundo - O empregado tem direito a receber carta de apresentação e declaração de idoneidade moral no trabalho, devidamente assinada pelo empregador, quando dispensado sem justo motivo; **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.** Nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das

respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia; **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO ADICIONAL POR QUALIFICAÇÃO.** Ao professor, fica assegurado, em caráter permanente, o adicional por qualificação sobre seu salário básico, na área de educação, observada a legislação que rege a espécie de acordo com o critério abaixo: I - Professor com Especialização: 3% (três por cento); II - Professor com Mestrado: 5% (cinco por cento); III - Professor com Doutorado: 7% (sete por cento). Parágrafo Primeiro - O professor que for detentor de duas graduações receberá o adicional de 3% (três por cento), por um período de 2 (dois) anos, não cumulativo, quando terá que comprovar o título de especialista. Decorrido esse período, sem a comprovação do título de especialização, o professor perderá esse direito. Parágrafo Segundo - A instituição de ensino que pagar adicional de 8% (oito por cento) para o professor com o título de mestrado e 15% (quinze por cento) para o professor com título de doutorado não é obrigada a pagar os adicionais de forma cumulativa; **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA GRATUIDADE DO ENSINO PARA O PROFESSOR E DEPENDENTES LEGAIS DO PROFESSOR.** A gratuidade do ensino no estabelecimento em que leciona o professor, para si e seu dependente legal, só concretizar-se-á após a resposta da consulta a ser formulada aos órgãos previdenciário e tributários, acerca da tributação; consulta esta à luz da Lei 10.243/2001, que deu nova redação ao § 2º do art. 458 da CLT. A gratuidade ficará assim condicionada à declaração oficial dos órgãos tributários e previdenciários de que não incidem tributos e/ou contribuições sobre o valor da bolsa. Parágrafo primeiro - O direito do professor à gratuidade para si, seus filhos e dependentes legais é automaticamente assegurado após a Declaração Oficial do INSS da não incidência da referida tributação. Parágrafo segundo - Este benefício não tem natureza salarial, de modo que não integra a remuneração para nenhum efeito legal; **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROTEÇÃO À GESTANTE E À ADOTANTE.** A empregada gestante ou adotante gozará de estabilidade de 30 (trinta) dias posteriores ao término da licença previdenciária, salvo quando a rescisão contratual ocorrer por justa causa. Parágrafo Único - A empregada cujo período de férias coletivas tenha intersecção com o período de licença previdenciária, terá direito a gozar as férias, referentes ao período de intersecção, imediatamente após a licença; **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO EMPREGADO PRÉ-APOSENTADO.** Ao empregado (Professor e Funcionário), restando comprovadamente 01 (um) ano para aquisição de aposentadoria, será assegurada a estabilidade no emprego pelo tempo previsto, salvo demissão por justa causa. Parágrafo Primeiro - Ao aposentar-se, o empregado tem direito a continuar em efetivo exercício de sua função e se for dispensado sem justa causa terá direito a todas as verbas indenizatórias. Parágrafo Segundo - Para comprovar o direito à estabilidade prevista nesta cláusula, o empregado deverá comunicar à empresa que está no período de pré-aposentadoria,

apresentando comprovante obtido junto ao INSS; **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA RECIPROCIDADE.** A Instituição de Ensino que atrasar a entrega do Vale-Transporte não poderá descontar possíveis faltas de seu empregado quando ocorrer pela omissão do pagamento, nem demiti-lo por justa causa tendo como base estas faltas, ficando condicionada a demissão sem justa causa à quitação de todas as verbas rescisórias; **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO LIMITE DE ALUNOS.** Fica estabelecido o seguinte limite máximo de alunos por turma: I - Educação Infantil (Maternal, Jardim I e II): 25 alunos; II - Educação Infantil (1º ano): 30 alunos; III - Ensino fundamental (2º e 3º anos): 35 alunos; IV - Ensino fundamental (4º e 5º anos): 40 alunos; V - Ensino fundamental (6º ao 9º ano): 50 alunos; VI - Ensino Médio: 60 alunos; VII - Cursos Pré Vestibulares: 60 alunos; VIII - Cursos Livres e de Idiomas: 24 alunos. **Parágrafo Único -** Será pago aos professores 1% (um por cento) sobre o valor do seu salário mensal por cada aluno excedente do convencionado nesta cláusula, até o limite de 10% de excesso. A partir do 11º (décimo primeiro) aluno excedente, o adicional será de 10% (dez por cento) para cada aluno excedente; **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO REGIME DE TRABALHO E DAS CONTRATAÇÕES.** Os professores serão contratados por hora-aula sendo de direito dos professores as seguintes condições: I - Considera-se como aula ou atividade acadêmica o trabalho letivo com duração máxima de 50 (cinquenta) minutos, excetuando-se as aulas ministradas em cursos de informática que terão duração máxima de 60 (sessenta) minutos; II - Após 03 (três) ou 04 (quatro) aulas consecutivas, é obrigatório o intervalo com duração mínima de 15 (quinze) minutos; III - Para os professores da educação infantil e do ensino fundamental (do 1º ao 5º ano), o intervalo será, no mínimo, de 20 (vinte) minutos, acontecendo na metade do expediente normal, estabelecendo-se durante esse período um sistema de rodízio entre os professores em causa, a fim de prestarem assistência aos discentes. **Parágrafo Primeiro -** O professor polivalente poderá ministrar aulas com 50 (cinquenta) minutos e carga horária semanal de 24 (vinte e quatro) horas-aula semanais, ou de 60 (sessenta) minutos com carga horária de 20 (vinte) horas-aula semanais ou 40 (quarenta) horas semanais, fazendo a proporção de valor da hora-aula inclusive no piso. **Parágrafo Segundo -** Para o professor polivalente (da educação infantil ao ensino fundamental I), são consideradas extraordinárias as horas-aula que excederem às 24 (vinte e quatro) horas semanais, 20 (vinte) horas semanais ou 40 (quarenta) horas semanais, dependendo do tempo de hora-aula adotado, se de 50 (cinquenta) minutos ou de 60 (sessenta) minutos, sendo o empregador obrigado a adotar cartão de ponto ou outra forma legal de registrar a entrada e a saída dos docentes, sob pena de pagar uma hora-aula extra por dia; **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA ELABORAÇÃO DO HORÁRIO.** O horário das aulas na educação básica será elaborado no início do semestre letivo, de comum acordo entre diretores e professores, bem como as alterações após o início do semestre/ano letivo. **Parágrafo Primeiro -** A alteração de

horários depende da manifestação por escrito das partes. Parágrafo Segundo - Se nenhuma das partes se manifestar, considera-se válido o horário anteriormente acordado, caso uma das partes se manifeste e a outra fique silente, a parte que se manifestou poderá considerar como aceita a sua proposta; **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO E DA CARGA HORÁRIA.** É vedada a redução da remuneração mensal do empregado, bem como da carga horária, salvo se houver negociação coletiva ou mediante acordo individual prévio e escrito, nas hipóteses, redução de turnos, turmas e/ou alteração da carga horária curricular, ou do plano semestral de atividades acadêmicas; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA JANELA.** Os tempos vagos (janelas) em que o professor ficar à disposição do empregador serão remunerados como aula, no limite de 01 (uma) hora diária por unidade; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS AULAS DE RECUPERAÇÃO.** Os professores não são obrigados a ministrar aula de recuperação ou reposição fora de sua jornada normal de trabalho. Parágrafo Único - Os estabelecimentos de ensino ficarão obrigados a adicionar à remuneração do professor as aulas de recuperação ou reposição, caso cobrem taxas extras dos alunos; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS FÉRIAS COLETIVAS.** As férias do pessoal docente serão coletivas e de no mínimo 30 (trinta) dias contínuos, concedidas e gozadas a partir do primeiro dia útil, exceto o sábado, do mês de julho, e serão regidas pelas normas pertinentes à matéria. Parágrafo Primeiro - Na elaboração do calendário escolar em 2021 e 2022, os estabelecimentos de ensino observarão o disposto nesta cláusula, de forma a garantir o gozo de férias como estabelecido. Parágrafo Segundo - Os professores de estabelecimentos de Cursos de Idiomas, de acordo com o calendário preestabelecido e independentemente do tempo de serviço na empresa, usufruirão suas férias no mês de janeiro ou julho de cada ano, sendo de direito a indicação do período pelo professor; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS NOS CURSOS PREPARATÓRIOS E PRÉ-VESTIBULARES.** Durante as férias coletivas dos docentes, que ocorre no mês de julho, os cursos preparatórios e pré-vestibulares poderão funcionar desde que obedeçam aos seguintes requisitos: I - No período de 01 (primeiro) a 10 (dez) de julho, inclusive nestes dias, não realizem qualquer atividade com docentes na instituição de ensino, assegurando férias para todos os docentes; II - Paguem abono pecuniário aos docentes que aceitem, por escrito, converter dez dias de férias em abono pecuniário, organizando duas turmas de docentes: a primeira que trabalhará do dia 11 (onze) ao dia 20 (vinte) de julho e a segunda que trabalhará do dia 21 (vinte e um) ao dia 30 (trinta) de julho; III - Paguem o adicional de hora-extra aos docentes que, por necessidade da empresa, tenham sua carga horária semanal elevada durante o período de trabalho no mês de julho; IV - Remetam para o SINTEENP-PB, até o dia 15 (quinze) de junho, que antecede às férias coletivas, a relação de docentes que aceitaram converter 10 (dez) dias de férias em abono pecuniário, indicando a carga horária semanal normal de cada docente, e a quantidade de



horas extras ajustada com o mesmo. Parágrafo Primeiro - Se o docente recusar a conversão dos 10 (dez) dias de férias em abono pecuniário, o empregador poderá contratar docente substituto para trabalhar dentro do período de 11 (onze) a 30 (trinta) de julho, desde que remeta a relação dos contratados para o SINTEENP-PB até 15 de junho, acompanhada de cópias dos contratos, especificando a disciplina a ser lecionada e a carga horária semanal durante o período. Parágrafo Segundo - O curso preparatório ou pré-vestibular que funcionar durante o mês de julho sem atender aos requisitos estabelecidos nesta cláusula pagará férias em dobro para os docentes que trabalharem no período, além de pagar multa no valor de 5% (cinco por cento) sobre a folha de pagamento de junho em favor do sindicato, caso este tenha que ajuizar ação na justiça do trabalho para fazer cumprir o que foi aqui convencionado. A aplicação deste parágrafo não é cumulativa com a cláusula 46ª (quadragésima sexta) desta decisão normativa;

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO.** Depois de 05 (cinco) anos de efetivo e ininterrupto exercício do magistério no mesmo estabelecimento, ressalvadas as interrupções previstas em lei, poderá o professor requerer licença sem remuneração, para tratar de interesses particulares, com duração de até 02 (dois) anos, prorrogável por mútuo entendimento, não se computando o período de licença para contagem de tempo de serviço ou qualquer outro benefício previsto em lei, configurando-se, pois, suspensão contratual. Parágrafo único - Para adquirir o direito de que trata o caput, o docente deverá requerê-lo, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do início da licença;

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO RECESSO ESCOLAR.** Durante o recesso escolar, o professor somente poderá ser convocado para atividades didáticas, pedagógicas, planejamento e cursos de capacitação profissional, desde que a comunicação seja feita até o final do ano letivo anterior, exceto nos casos de provas finais e atividades de recuperação já previstas para o mês de dezembro. Parágrafo Único - Durante o recesso escolar, também chamado de férias escolares, é vedado o trabalho do docente (ministrando aulas ou aplicando provas), exceto nas escolas de Idiomas ou ocorrência de casos fortuitos ou de força maior na escola;

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO UNIFORME.** O empregador que estabelece como regra o fardamento ou vestimenta padronizada para os seus empregados fica obrigado a fornecê-lo, gratuitamente, para cada empregado;

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA INSALUBRIDADE E DA PERICULOSIDADE.** A base de cálculo para a aplicação dos percentuais referentes à insalubridade ou periculosidade é o salário básico do empregado beneficiado, se outra maior não for estabelecida em lei;

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA DIGNIDADE NA RELAÇÃO DE TRABALHO.** às matérias relativas a vítima de acidente do trabalho, dignidade do trabalho, portador do vírus HIV e adicional de insalubridade aplicar-se-ão as disposições de lei específica;

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - IMAGEM PROFISSIONAL.** É vedado divulgar a avaliação de desempenho do professor quando esta for de iniciativa da

Instituição de Ensino, sendo de responsabilidade da instituição a sua realização, podendo ser apresentada de forma particular apenas ao professor avaliado; **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO DIRIGENTE SINDICAL.** Ao empregado eleito dirigente sindical, inclusive os suplentes, fica assegurado o direito de continuar no pleno exercício de suas funções, salvo na hipótese do estabelecimento de ensino colocá-lo à disposição do SINTEENP/PB assumindo o pagamento integral dos salários, reconhecendo neste instrumento os termos da sentença transitada em julgado no Processo de nº 200.1998.035.379-7, 5ª Vara Cível de João Pessoa-PB. Parágrafo Primeiro - A estabilidade prevista no caput desta cláusula estender-se-á também a 01 (um) Delegado Representante junto à Federação e ao seu respectivo suplente. Parágrafo Segundo - É assegurado ao dirigente sindical, afastado para o exercício do mandato, o direito de retornar ao trabalho, desde que comunicado à empresa com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência. Parágrafo Terceiro - O SINTEENP/PB encaminhará ao SINEPE/PB a relação dos respectivos dirigentes, sempre que este solicitar; **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS SÓCIOS DO SINDICATO.** A empresa fica obrigada a fazer o desconto em folha de pagamento da mensalidade (contribuição social) para o SINTEENP/PB, mediante autorização do empregado sindicalizado, também chamado de sócio do sindicato, na forma do artigo 545 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), *caput*, parágrafo único, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto em conta única estadual, Agência nº 036, Operação 003, Conta nº 2355-9, Caixa Econômica Federal, Agência Cabo Branco. Parágrafo Primeiro - A empresa que atrasar o desconto ou o pagamento da contribuição social fica sujeita à multa de 12% (doze por cento) sobre o valor devido e juros de 1% (um por cento) por mês de atraso, tendo como marco de aplicação a data de vencimento do recolhimento. Parágrafo Segundo - As empresas encaminharão ao SINTEENP/PB cópia das guias de contribuição social, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto; **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL NEGOCIAL OU ASSISTENCIAL.** As empresas descontarão dos salários dos empregados sindicalizados, mediante autorização prévia e expressa, o percentual de 2% (dois por cento) sobre sua remuneração mensal referente ao mês imediatamente subsequente à publicação da presente decisão normativa, a título de contribuição negocial ou assistencial, transferindo ao sindicato o que for recolhido até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao do recolhimento. Parágrafo Único - É obrigação de todo estabelecimento de ensino, uma vez por ano, e no mês subsequente à aplicação do reajuste salarial convencionado, enviar para o sindicato profissional a relação dos empregados sindicalizados que autorizarem o desconto a título de contribuição negocial ou assistencial; **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - NEGOCIAÇÃO SOBRE PISOS, SALÁRIOS E PRODUTIVIDADE.** As cláusulas desta decisão normativa que tratam dos pisos salariais, do reajuste geral de salários e da produtividade terão

validade de um ano, devendo ser objeto de negociação por ocasião da data-base no ano de 2022; **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DAS ASSEMBLEIAS LIBERADAS.** O SINTEENP/PB comunicará ao SINEPE/PB os 03 (três) dias do ano em que acontecerão as Assembleias Liberadas da categoria, sendo necessariamente uma delas no sábado, dia em que não haverá atividade com empregados na Instituição de Ensino, exceto com aqueles que manifestaram oposição ao desconto assistencial. A comunicação se dará até 15 (quinze) dias antes da realização de cada assembleia. Parágrafo Único - A empresa que tenha interesse em celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato poderá requerer, nos dias de assembleia aqui estabelecidos, que seja realizada assembleia específica dos seus empregados para autorização ou não de Acordo Coletivo específico, devendo o sindicato encaminhar a realização do evento; **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 desta decisão normativa, 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO PROFESSOR.** O dia 15 de outubro - dia do professor - será feriado e gozado sempre na terceira segunda feira do mês de outubro, em todos os estabelecimentos de ensino; **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DAS OBRIGAÇÕES DOS ESTABELECIMENTOS.** O estabelecimento de ensino abrangido por esta decisão normativa é obrigado a: I - Manter exemplar do texto desta decisão na Secretaria de cada unidade escolar à disposição do empregado para consulta; II Comunicar ao SINTEENP/PB, quando este solicitar, informações sobre a identidade, qualificação e condições de trabalho, de seus professores, no prazo máximo de 08 (oito) dias após o pedido; III - Liberar os professores e empregados, sem prejuízo financeiro, para participarem da Assembleia Geral do SINTEENP/PB, nos termos da cláusula 45<sup>a</sup> (quadrágésima quinta) desta decisão normativa; IV - Liberar os empregados para frequentarem cursos e congressos promovidos pelo SINTEENP/PB, sem prejuízo de salário, na proporção de 01 (um) participante para cada grupo de 25 (vinte e cinco) ou fração superior a 13 (treze) empregados do mesmo estabelecimento e desde que o evento tenha duração máxima de 05 (cinco) dias. Parágrafo Único - Para as ausências previstas neste item, o SINTEENP/PB comunicará ao estabelecimento de ensino com antecedência de 11 (onze) dias a participação de seu empregado e comprovará de igual período a sua presença; V - Assegurar uma infraestrutura ambiental capaz de atender às necessidades educacionais, mantendo atualizada a sua biblioteca e garantindo material didático necessário às salas de aulas; VI - Assegurar aos dirigentes sindicais acesso às dependências indicadas pela Escola para reuniões e distribuição de publicações do sindicato, desde que seja previamente comunicado à direção do estabelecimento, com definição de

horário, devendo ocorrer sempre nos intervalos das aulas; VII - Assegurar ao SINTEENP/PB a utilização de quadro de avisos para informações da categoria na sala dos professores, desde que previamente comunicado à direção do estabelecimento; e **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA- DA INTEGRAÇÃO DAS NORMAS PEDAGÓGICAS.** As normas pedagógicas, especialmente LDB e resoluções dos Conselhos Estadual e Nacional de Educação, passam a integrar esta decisão normativa, para todos os fins de direito.

Custas processuais devidas solidariamente pelos sindicatos dissidentes (art. 789, § 4º, da CLT), no valor de R\$ 20,00, calculadas sobre R\$ 1.000,00, valor atribuído à inicial.

## **ACÓRDÃO**

ACORDARAM Suas Excelências os(as) Senhores(as) Desembargadores(as) LEONARDO JOSE VIDERES TRAJANO, PAULO MAIA FILHO, UBIRATAN MOREIRA DELGADO, THIAGO DE OLIVEIRA ANDRADE, CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE, WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO e EDVALDO DE ANDRADE, bem como Suas Excelências os(as) Senhores(as) Juízes(as) ADRIANO MESQUITA DANTAS e HERMINEGILDA LEITE MACHADO, sob a presidência de Sua Excelência o(a) Senhor(a) Desembargador(a) LEONARDO JOSE VIDERES TRAJANO, todos compondo o Egrégio Tribunal Pleno, na sessão Ordinária Telepresencial realizada no dia 04/11/2021, com atuação do(a) representante do Ministério Público do Trabalho, Sua Excelência o(a) Senhor(a) Procurador(a) do Trabalho JOSE CAETANO DOS SANTOS FILHO, o Egrégio Tribunal Pleno decidiu:

**1-)** Quanto à **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO E DA CARGA HORÁRIA**, por maioria, contra o voto divergente de sua Excelência a Senhora Juíza Convocada HERMINEGILDA LEITE MACHADO, terá a seguinte redação: "É vedada a redução da remuneração mensal do empregado, bem como da carga horária, salvo se houver negociação coletiva ou mediante acordo individual prévio e escrito, nas hipóteses de redução de turnos, turmas e/ou alteração da carga horária curricular, ou do plano semestral de atividades acadêmicas";

**2-)** Quanto às demais cláusulas, por unanimidade, no sentido de dar ao presente julgamento a conclusão constante da parte dispositiva do voto de Sua Excelência o(a) Senhor(a) Relator, contentora da seguinte redação: "Isso posto, considero preenchidas as condições de procedibilidade do dissídio coletivo suscitado pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO PRIVADO DA PARAÍBA em face do SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO ESTADO DA PARAÍBA,

HOMOLOGO a desistência do suscitante em relação à proposta veiculada na **CLÁUSULA NONA - INFORMAÇÕES AO TRABALHADOR** e, no mérito, em conformidade com a fundamentação deste julgamento, INDEFIRO a **CLÁUSULA TERCEIRA - RETORNO DAS AULAS PRESENCIAIS APÓS PANDEMIA E BIOSSEGURANÇA NAS ESCOLAS**, a **CLÁUSULA OITAVA - BOA FÉ CONTRATUAL**, a **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO DE CRECHE PARA FILHOS**, a **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS NA EMPRESA**, a **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AULAS NÃO PRESENCIAIS**, e a **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PROPRIEDADE INTELECTUAL DO MATERIAL PRODUZIDO PELO PROFESSOR**, e HOMOLOGO e DEFIRO as seguintes cláusulas do dissídio coletivo: **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**. A presente decisão normativa terá vigência no período compreendido entre 1º (primeiro) de maio de 2020 e 30 (trinta) de abril de 2022, e a data-base da categoria é fixada em 1º (primeiro de maio); **CLÁUSULA SEGUNDA - DA ABRANGÊNCIA**. A presente decisão normativa atinge os trabalhadores em estabelecimentos de ensino privado na base territorial do SINTEENP-PB (Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino Privado da Paraíba) e os empregadores na base territorial do SINEPE-PB (Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Estado da Paraíba), com abrangência territorial: em Água Branca/PB, Aguiar/PB, Alagoa Grande/PB, Alagoa Nova/PB, Alagoinha/PB, Alcantil/PB, Algodão de Jandaíra/PB, Alhandra/PB, Amparo/PB, Aparecida/PB, Araçagi/PB, Arara/PB, Araruna/PB, Areia de Baraúnas/PB, Areia/PB, Areial/PB, Aroeiras/PB, Assunção/PB, Baía da Traição/PB, Bananeiras/PB, Baraúna/PB, Barra de Santa Rosa/PB, Barra de Santana/PB, Barra de São Miguel/PB, Bayeux/PB, Belém do Brejo do Cruz/PB, Belém/PB, Bernardino Batista/PB, Boa Ventura/PB, Boa Vista/PB, Bom Jesus/PB, Bom Sucesso/PB, Bonito de Santa Fé/PB, Boqueirão/PB, Borborema/PB, Brejo do Cruz/PB, Brejo dos Santos/PB, Caaporã/PB, Cabaceiras/PB, Cabedelo/PB, Cachoeira dos Índios/PB, Cacimba de Areia/PB, Cacimba de Dentro/PB, Cacimbas/PB, Caiçara/PB, Cajazeiras/PB, Cajazeirinhas/PB, Caldas Brandão/PB, Camalaú/PB, Capim/PB, Caraúbas/PB, Carrapateira/PB, Casserengue/PB, Catingueira/PB, Catolé do Rocha/PB, Caturité/PB, Conceição/PB, Condado/PB, Conde/PB, Congo/PB, Coremas/PB, Coxixola/PB, Cruz do Espírito Santo/PB, Cubati/PB, Cuité de Mamanguape/PB, Cuité/PB, Cuitegi/PB, Curral de Cima/PB, Curral Velho/PB, Damião/PB, Desterro/PB, Diamante/PB, Dona Inês/PB, Duas Estradas/PB, Emas/PB, Esperança/PB, Fagundes/PB, Frei Martinho/PB, Gado Bravo/PB, Guarabira/PB, Gurinhém/PB, Gurjão/PB, Ibiara/PB, Igaracy/PB, Imaculada/PB, Ingá/PB, Itabaiana/PB, Itaporanga/PB, Itapororoca/PB, Itatuba/PB, Jacaraú/PB, Jericó/PB, João Pessoa/PB, Juarez Távora/PB, Juazeirinho/PB, Junco do Seridó/PB, Juripiranga/PB, Juru/PB, Lagoa de Dentro/PB, Lagoa Seca/PB, Lagoa/PB, Lastro/PB, Livramento/PB, Logradouro/PB, Lucena/PB, Mãe D'água/PB, Malta/PB, Mamanguape/PB,

Manaíra/PB, Marcação/PB, Mari/PB, Marizópolis/PB, Massaranduba/PB, Mataraca/PB, Matinhas/PB, Mato Grosso/PB, Maturéia/PB, Mogeiro/PB, Montadas/PB, Monte Horebe/PB, Monteiro/PB, Mulungu/PB, Natuba/PB, Nazarezinho/PB, Nova Floresta/PB, Nova Olinda/PB, Nova Palmeira/PB, Olho D'água/PB, Olivedos/PB, Ouro Velho/PB, Parari/PB, Passagem/PB, Patos/PB, Paulista/PB, Pedra Branca/PB, Pedra Lavrada/PB, Pedras de Fogo/PB, Pedro Régis/PB, Piancó/PB, Picuí/PB, Pilar/PB, Pilões/PB, Pilõezinhos/PB, Pirpirituba/PB, Pitimbu/PB, Pocinhos/PB, Poço Dantas/PB, Poço de José de Moura/PB, Pombal/PB, Prata/PB, Princesa Isabel/PB, Puxinanã/PB, Queimadas/PB, Quixabá/PB, Remígio/PB, Riachão do Bacamarte/PB, Riachão do Poço/PB, Riachão/PB, Riacho de Santo Antônio/PB, Riacho dos Cavalos/PB, Rio Tinto/PB, Salgadinho/PB, Salgado de São Félix/PB, Santa Cecília/PB, Santa Cruz/PB, Santa Helena/PB, Santa Inês/PB, Santa Luzia/PB, Santa Rita/PB, Santa Teresinha/PB, Santana de Mangueira/PB, Santana dos Garrotes/PB, Santarém/PB, Santo André/PB, São Bentinho/PB, São Bento/PB, São Domingos do Cariri/PB, São Domingos/PB, São Francisco/PB, São João do Cariri/PB, São João do Rio do Peixe/PB, São João do Tigre/PB, São José da Lagoa Tapada/PB, São José de Caiana/PB, São José de Espinharas/PB, São José de Piranhas/PB, São José de Princesa/PB, São José do Bonfim/PB, São José do Brejo do Cruz/PB, São José do Sabugi/PB, São José dos Cordeiros/PB, São José dos Ramos/PB, São Mamede/PB, São Miguel de Taipu/PB, São Sebastião de Lagoa de Roça/PB, São Sebastião do Umbuzeiro/PB, São Vicente do Seridó/PB, Sapé/PB, Serra Branca/PB, Serra da Raiz/PB, Serra Grande/PB, Serra Redonda/PB, Serraria/PB, Sertãozinho/PB, Sobrado/PB, Solânea/PB, Soledade/PB, Sossêgo/PB, Sousa/PB, Sumé/PB, Tacima/PB, Taperoá/PB, Tavares/PB, Teixeira/PB, Tenório/PB, Triunfo/PB, Uiraúna/PB, Umbuzeiro/PB, Várzea/PB, Vieirópolis/PB, Vista Serrana/PB e Zabelê/PB; **CLÁUSULA QUARTA - DOS PISOS SALARIAIS.** Os pisos salariais para os empregados que mantenham relação de emprego abrangida pela Cláusula Segunda desta decisão normativa são: I - A partir de 1º (primeiro) de maio de 2020, observada a cláusula sobre efeitos retroativos: a) Para o professor da Educação Infantil e Ensino Fundamental I (1º ao 5º ano): R\$ 7,96 (sete reais e noventa e seis centavos) por hora-aula, correspondendo a um salário mensal de R\$ 1.103,66 (um mil cento e três reais e sessenta e seis centavos) para 24 horas-aula semanais de 50 min (cinquenta minutos); a.1 - O professor polivalente não poderá receber salário inferior ao salário mínimo nacional quando trabalhar em carga horária de 24 (vinte e quatro) horas-aula semanais; b) Para o professor do Ensino Fundamental II (6º ao 9º ano): R\$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos) por hora-aula; c) Para o professor do Ensino Médio e do Ensino Profissionalizante: R\$ 8,74 (oito reais e setenta e quatro centavos) por hora-aula; d) Para o Professor de Cursos de Idiomas, Preparatórios, Pré-Vestibulares e de Informática: R\$ 14,24 (quatorze reais e vinte e quatro centavos) por hora-aula; e) Para os empregados não docentes, o piso será de R\$ 1.094,66 (um mil e noventa e quatro reais e

sessenta e seis centavos) para uma carga horária de trabalho correspondente a 44 (quarenta e quatro) horas semanais. II - a partir de 1º (primeiro) de maio de 2021, os pisos salariais para os empregados que mantenham relação de emprego abrangido pela Cláusula Segunda desta Convenção são: a) Para o professor da Educação Infantil e Ensino Fundamental I (1º ao 5º ano): R\$ 8,52 (oito reais e cinquenta e dois centavos) por hora-aula, correspondendo a um salário mensal de R\$ 1.180,92 (um mil cento e oitenta reais e noventa e dois centavos) para 24 horas-aula semanais de 50 min (cinquenta minutos); a.1 - O professor polivalente não poderá receber salário inferior ao salário mínimo nacional quando trabalhar em carga horária de 24 (vinte e quatro) horas-aula semanais; b) Para o professor do Ensino Fundamental II (6º ao 9º ano): R\$ 9,09 (nove reais e nove centavos) por hora-aula; c) Para o professor do Ensino Médio e do Ensino Profissionalizante: R\$ 9,35 (nove reais e trinta e cinco centavos) por hora-aula; d) Para o Professor de Cursos de Idiomas, Preparatórios, Pré-Vestibulares e de Informática: R\$ 15,24 (quinze reais e vinte e quatro centavos) por hora-aula; e) Para os empregados não docentes, o piso será de R\$ 1.171,28 (um mil cento e setenta e um reais e vinte e oito centavos) para uma carga horária de trabalho correspondente a 44 (quarenta e quatro) horas semanais; **CLÁUSULA QUINTA - DO REAJUSTE SALARIAL.** Os reajustes de salários serão aplicados da seguinte forma: I - A partir de 01 (primeiro) de maio de 2020, os trabalhadores (docentes e não docentes) terão seus salários reajustados pela aplicação de 2% (dois por cento) sobre os salários vigentes em 01 (primeiro) de abril de 2020, respeitados os pisos salariais da categoria, descontando as antecipações ocorridas após 01 (primeiro) de maio de 2020. II - A partir de 01 (primeiro) de maio de 2021, os trabalhadores (docentes e não docentes) terão seus salários reajustados pela aplicação de 7% (sete por cento) sobre os salários vigentes em 01 (primeiro) de abril de 2021, respeitados os pisos salariais da categoria, descontando as antecipações ocorridas após 01 (primeiro) de maio de 2021; **CLÁUSULA SEXTA - EFEITOS RETROATIVOS E APLICAÇÃO DOS REAJUSTES.** Os reajustes salariais retroativos a 01.05.2020 e 01.05.2021 deverão ser pagos no prazo de até sessenta dias após a publicação da presente decisão normativa; **CLÁUSULA SÉTIMA - DA ISONOMIA.** Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade; **CLÁUSULA DÉCIMA - DO DESCONTO PARA PLANOS QUANDO CONVENIADOS.** Fica estabelecida a obrigatoriedade de consignar desconto em folha de pagamento, mediante autorização, em guia própria, do empregado para o SINTEENP/PB para Plano de Saúde, Plano Odontológico, Plano Telefônico, desde que haja convênio firmado entre o SINTEENP/PB e a empresa cedente do serviço, no limite máximo de 30% (trinta por cento). **Parágrafo Único -** A empresa terá o prazo de até a próxima folha para iniciar a consignação requerida. Não repassando para a consignante a importância consignada, no prazo de 10 (dez)

dias, incorrerá na multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor descontado; **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO DO PROFESSOR.** A remuneração do professor é paga por mês, sendo fixada pelo número de aulas semanais, em conformidade com os horários e com a carga horária. Parágrafo Primeiro - Para efeito de remuneração, será considerado o mês de 4,5 (quatro vírgula cinco) semanas, acrescida de 1/6 (um sexto) de seu valor, a título de repouso remunerado, totalizando 5,25 (cinco inteiros e vinte e cinco centésimos) semanas por mês. Parágrafo segundo - Fica ajustado que o professor terá direito a 10% (dez por cento) sobre as aulas dadas, a título de atividade extraclasse (correção de avaliações, elaboração de aulas e atualização). Parágrafo Terceiro - O salário do professor é composto multiplicando-se o valor da hora-aula pela carga horária semanal e pelo fator 5,78 (cinco inteiros e setenta e oito centésimos). Nesta fórmula, já estão incluídos o repouso semanal remunerado e a atividade extraclasse; **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO.** A empresa fica obrigada a fornecer contracheque ou outro comprovante de salários ao empregado, discriminando a remuneração e os descontos. Parágrafo Primeiro - O contracheque deve ser entregue no ato do recebimento dos salários, podendo ser disponibilizado eletronicamente quando houver pagamento em conta-salário ou conta-corrente. Parágrafo Segundo - Deverá ser facultado ao empregado o recebimento de seu contracheque impresso e autenticado, em qualquer situação. Parágrafo Terceiro - Quando se tratar de professor, o contracheque deverá especificar o valor da hora-aula ou hora-atividade acadêmica e a carga horária semanal; **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA DATA DO PAGAMENTO E DIREITO AO SALÁRIO.** O pagamento da remuneração de todo trabalhador deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente. Parágrafo Único - Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente; **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA INCORPORAÇÃO AO SALÁRIO.** Quanto à incorporação ao salário, aplicam-se os artigos 457 e 458 da Consolidação das Leis Trabalhistas, os quais disciplinam a matéria; **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA HORA EXTRA.** O trabalho realizado pelo empregado, depois de esgotada a sua carga horária, será remunerado como horas extras, com aplicação do percentual de 50% (cinquenta por cento); **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO.** Aos empregados, é assegurado, em caráter permanente, o adicional de 4% (quatro por cento) sobre seu salário básico, a título de gratificação por tempo de serviço, depois de 05 (cinco) anos de trabalho no mesmo Estabelecimento de Ensino. Parágrafo Primeiro - Esta condição não se aplica às Instituições de Ensino que possuam Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, desde que mantenham vantagens superiores a título de adicional por tempo de serviço. Parágrafo Segundo - Fica assegurado o percentual de 5% (cinco por cento) aos empregados que até 30



(trinta) de abril de 2000 já haviam computado 05 (cinco) anos de exercício da profissão no mesmo estabelecimento, a título de adicional por tempo de serviço, de que trata o caput;

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS DIAS NÃO LETIVOS.** É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que para este não seja estabelecido outro dia de efetivo trabalho do empregado pelo empregador. Parágrafo Primeiro - Serão feriados aqueles que estejam dispostos em Lei Federal, Estadual ou Municipal. Parágrafo Segundo - Aos professores, são vedados, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames;

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.** Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal. Parágrafo primeiro - No momento da rescisão do contrato de trabalho, o empregado, querendo, tem o direito de ser assistido por profissional de sua confiança, desde que comunicado expressamente ao empregador no momento do recebimento do aviso prévio, quando lhe serão concedidos 2 (dois) dias úteis para manifestação sobre os cálculos da rescisão. Parágrafo segundo - O empregado tem direito a receber carta de apresentação e declaração de idoneidade moral no trabalho, devidamente assinada pelo empregador, quando dispensado sem justo motivo;

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.** Nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia;

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO ADICIONAL POR QUALIFICAÇÃO.** Ao professor, fica assegurado, em caráter permanente, o adicional por qualificação sobre seu salário básico, na área de educação, observada a legislação que rege a espécie de acordo com o critério abaixo: I - Professor com Especialização: 3% (três por cento); II - Professor com Mestrado: 5% (cinco por cento); III - Professor com Doutorado: 7% (sete por cento). Parágrafo Primeiro - O professor que for detentor de duas graduações receberá o adicional de 3% (três por cento), por um período de 2 (dois) anos, não cumulativo, quando terá que comprovar o título de especialista. Decorrido esse período, sem a comprovação do título de especialização, o professor perderá esse direito. Parágrafo Segundo - A instituição de ensino que pagar adicional de 8% (oito por cento) para o professor com o título de mestrado e 15% (quinze por cento) para o professor com título de doutorado não é obrigada a pagar os adicionais de forma cumulativa;

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA GRATUIDADE DO ENSINO PARA O PROFESSOR E DEPENDENTES LEGAIS DO PROFESSOR.** A gratuidade do ensino no estabelecimento em que leciona o professor, para si e seu dependente legal, só concretizar-se-á após a resposta da consulta a ser formulada aos órgãos previdenciário e tributários, acerca da tributação; consulta

esta à luz da Lei 10.243/2001, que deu nova redação ao § 2º do art. 458 da CLT. A gratuidade ficará assim condicionada à declaração oficial dos órgãos tributários e previdenciários de que não incidem tributos e/ou contribuições sobre o valor da bolsa. Parágrafo primeiro - O direito do professor à gratuidade para si, seus filhos e dependentes legais é automaticamente assegurado após a Declaração Oficial do INSS da não incidência da referida tributação. Parágrafo segundo - Este benefício não tem natureza salarial, de modo que não integra a remuneração para nenhum efeito legal; **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROTEÇÃO À GESTANTE E À ADOTANTE.** A empregada gestante ou adotante gozará de estabilidade de 30 (trinta) dias posteriores ao término da licença previdenciária, salvo quando a rescisão contratual ocorrer por justa causa. Parágrafo Único - A empregada cujo período de férias coletivas tenha intersecção com o período de licença previdenciária, terá direito a gozar as férias, referentes ao período de intersecção, imediatamente após a licença; **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO EMPREGADO PRÉ-APOSENTADO.** Ao empregado (Professor e Funcionário), restando comprovadamente 01 (um) ano para aquisição de aposentadoria, será assegurada a estabilidade no emprego pelo tempo previsto, salvo demissão por justa causa. Parágrafo Primeiro - Ao aposentar-se, o empregado tem direito a continuar em efetivo exercício de sua função e se for dispensado sem justa causa terá direito a todas as verbas indenizatórias. Parágrafo Segundo - Para comprovar o direito à estabilidade prevista nesta cláusula, o empregado deverá comunicar à empresa que está no período de pré-aposentadoria, apresentando comprovante obtido junto ao INSS; **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA RECIPROCIDADE.** A Instituição de Ensino que atrasar a entrega do Vale-Transporte não poderá descontar possíveis faltas de seu empregado quando ocorrer pela omissão do pagamento, nem demiti-lo por justa causa tendo como base estas faltas, ficando condicionada a demissão sem justa causa à quitação de todas as verbas rescisórias; **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO LIMITE DE ALUNOS.** Fica estabelecido o seguinte limite máximo de alunos por turma: I - Educação Infantil (Maternal, Jardim I e II): 25 alunos; II - Educação Infantil (1º ano): 30 alunos; III - Ensino fundamental (2º e 3º anos): 35 alunos; IV - Ensino fundamental (4º e 5º anos): 40 alunos; V - Ensino fundamental (6º ao 9º ano): 50 alunos; VI - Ensino Médio: 60 alunos; VII - Cursos Pré Vestibulares: 60 alunos; VIII - Cursos Livres e de Idiomas: 24 alunos. Parágrafo Único - Será pago aos professores 1% (um por cento) sobre o valor do seu salário mensal por cada aluno excedente do convencionado nesta cláusula, até o limite de 10% de excesso. A partir do 11º (décimo primeiro) aluno excedente, o adicional será de 10% (dez por cento) para cada aluno excedente; **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO REGIME DE TRABALHO E DAS CONTRATAÇÕES.** Os professores serão contratados por hora-aula sendo de direito dos professores as seguintes condições: I - Considera-se como aula ou atividade acadêmica o trabalho letivo com duração máxima de 50 (cinquenta) minutos, excetuando-se as

aulas ministradas em cursos de informática que terão duração máxima de 60 (sessenta) minutos; II - Após 03 (três) ou 04 (quatro) aulas consecutivas, é obrigatório o intervalo com duração mínima de 15 (quinze) minutos; III - Para os professores da educação infantil e do ensino fundamental (do 1º ao 5º ano), o intervalo será, no mínimo, de 20 (vinte) minutos, acontecendo na metade do expediente normal, estabelecendo-se durante esse período um sistema de rodízio entre os professores em causa, a fim de prestarem assistência aos discentes. Parágrafo Primeiro - O professor polivalente poderá ministrar aulas com 50 (cinquenta) minutos e carga horária semanal de 24 (vinte e quatro) horas-aula semanais, ou de 60 (sessenta) minutos com carga horária de 20 (vinte) horas-aula semanais ou 40 (quarenta) horas semanais, fazendo a proporção de valor da hora-aula inclusive no piso. Parágrafo Segundo - Para o professor polivalente (da educação infantil ao ensino fundamental I), são consideradas extraordinárias as horas-aula que excederem às 24 (vinte e quatro) horas semanais, 20 (vinte) horas semanais ou 40 (quarenta) horas semanais, dependendo do tempo de hora-aula adotado, se de 50 (cinquenta) minutos ou de 60 (sessenta) minutos, sendo o empregador obrigado a adotar cartão de ponto ou outra forma legal de registrar a entrada e a saída dos docentes, sob pena de pagar uma hora-aula extra por dia; **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA ELABORAÇÃO DO HORÁRIO.** O horário das aulas na educação básica será elaborado no início do semestre letivo, de comum acordo entre diretores e professores, bem como as alterações após o início do semestre/ano letivo. Parágrafo Primeiro - A alteração de horários depende da manifestação por escrito das partes. Parágrafo Segundo - Se nenhuma das partes se manifestar, considera-se válido o horário anteriormente acordado, caso uma das partes se manifeste e a outra fique silente, a parte que se manifestou poderá considerar como aceita a sua proposta; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA JANELA.** Os tempos vagos (janelas) em que o professor ficar à disposição do empregador serão remunerados como aula, no limite de 01 (uma) hora diária por unidade; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS AULAS DE RECUPERAÇÃO.** Os professores não são obrigados a ministrar aula de recuperação ou reposição fora de sua jornada normal de trabalho. Parágrafo Único - Os estabelecimentos de ensino ficarão obrigados a adicionar à remuneração do professor as aulas de recuperação ou reposição, caso cobrem taxas extras dos alunos; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS FÉRIAS COLETIVAS.** As férias do pessoal docente serão coletivas e de no mínimo 30 (trinta) dias contínuos, concedidas e gozadas a partir do primeiro dia útil, exceto o sábado, do mês de julho, e serão regidas pelas normas pertinentes à matéria. Parágrafo Primeiro - Na elaboração do calendário escolar em 2021 e 2022, os estabelecimentos de ensino observarão o disposto nesta cláusula, de forma a garantir o gozo de férias como estabelecido. Parágrafo Segundo - Os professores de estabelecimentos de Cursos de Idiomas, de acordo com o calendário preestabelecido e independentemente do tempo de serviço na empresa, usufruirão suas férias

no mês de janeiro ou julho de cada ano, sendo de direito a indicação do período pelo professor;

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS NOS CURSOS PREPARATÓRIOS E PRÉ-VESTIBULARES.** Durante as férias coletivas dos docentes, que ocorre no mês de julho, os cursos preparatórios e pré-vestibulares poderão funcionar desde que obedeçam aos seguintes requisitos: I - No período de 01 (primeiro) a 10 (dez) de julho, inclusive nestes dias, não realizem qualquer atividade com docentes na instituição de ensino, assegurando férias para todos os docentes; II - Paguem abono pecuniário aos docentes que aceitem, por escrito, converter dez dias de férias em abono pecuniário, organizando duas turmas de docentes: a primeira que trabalhará do dia 11 (onze) ao dia 20 (vinte) de julho e a segunda que trabalhará do dia 21 (vinte e um) ao dia 30 (trinta) de julho; III - Paguem o adicional de hora-extra aos docentes que, por necessidade da empresa, tenham sua carga horária semanal elevada durante o período de trabalho no mês de julho; IV - Remetam para o SINTEENP-PB, até o dia 15 (quinze) de junho, que antecede às férias coletivas, a relação de docentes que aceitaram converter 10 (dez) dias de férias em abono pecuniário, indicando a carga horária semanal normal de cada docente, e a quantidade de horas extras ajustada com o mesmo. Parágrafo Primeiro - Se o docente recusar a conversão dos 10 (dez) dias de férias em abono pecuniário, o empregador poderá contratar docente substituto para trabalhar dentro do período de 11 (onze) a 30 (trinta) de julho, desde que remeta a relação dos contratados para o SINTEENP-PB até 15 de junho, acompanhada de cópias dos contratos, especificando a disciplina a ser lecionada e a carga horária semanal durante o período. Parágrafo Segundo - O curso preparatório ou pré-vestibular que funcionar durante o mês de julho sem atender aos requisitos estabelecidos nesta cláusula pagará férias em dobro para os docentes que trabalharem no período, além de pagar multa no valor de 5% (cinco por cento) sobre a folha de pagamento de junho em favor do sindicato, caso este tenha que ajuizar ação na justiça do trabalho para fazer cumprir o que foi aqui convencionado. A aplicação deste parágrafo não é cumulativa com a cláusula 46ª (quadragésima sexta) desta decisão normativa; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO.** Depois de 05 (cinco) anos de efetivo e ininterrupto exercício do magistério no mesmo estabelecimento, ressalvadas as interrupções previstas em lei, poderá o professor requerer licença sem remuneração, para tratar de interesses particulares, com duração de até 02 (dois) anos, prorrogável por mútuo entendimento, não se computando o período de licença para contagem de tempo de serviço ou qualquer outro benefício previsto em lei, configurando-se, pois, suspensão contratual. Parágrafo único - Para adquirir o direito de que trata o caput, o docente deverá requerê-lo, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do início da licença; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO RECESSO ESCOLAR.** Durante o recesso escolar, o professor somente poderá ser convocado para atividades didáticas, pedagógicas, planejamento e cursos de capacitação profissional, desde que a

comunicação seja feita até o final do ano letivo anterior, exceto nos casos de provas finais e atividades de recuperação já previstas para o mês de dezembro. Parágrafo Único - Durante o recesso escolar, também chamado de férias escolares, é vedado o trabalho do docente (ministrando aulas ou aplicando provas), exceto nas escolas de Idiomas ou ocorrência de casos fortuitos ou de força maior na escola; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO UNIFORME.** O empregador que estabelece como regra o fardamento ou vestimenta padronizada para os seus empregados fica obrigado a fornecê-lo, gratuitamente, para cada empregado; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA INSALUBRIDADE E DA PERICULOSIDADE.** A base de cálculo para a aplicação dos percentuais referentes à insalubridade ou periculosidade é o salário básico do empregado beneficiado, se outra maior não for estabelecida em lei; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA DIGNIDADE NA RELAÇÃO DE TRABALHO.** às matérias relativas a vítima de acidente do trabalho, dignidade do trabalho, portador do vírus HIV e adicional de insalubridade aplicar-se-ão as disposições de lei específica; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - IMAGEM PROFISSIONAL.** É vedado divulgar a avaliação de desempenho do professor quando esta for de iniciativa da Instituição de Ensino, sendo de responsabilidade da instituição a sua realização, podendo ser apresentada de forma particular apenas ao professor avaliado; **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO DIRIGENTE SINDICAL.** Ao empregado eleito dirigente sindical, inclusive os suplentes, fica assegurado o direito de continuar no pleno exercício de suas funções, salvo na hipótese do estabelecimento de ensino colocá-lo à disposição do SINTEENP/PB assumindo o pagamento integral dos salários, reconhecendo neste instrumento os termos da sentença transitada em julgado no Processo de nº 200.1998.035.379-7, 5ª Vara Cível de João Pessoa-PB. Parágrafo Primeiro - A estabilidade prevista no caput desta cláusula estender-se-á também a 01 (um) Delegado Representante junto à Federação e ao seu respectivo suplente. Parágrafo Segundo - É assegurado ao dirigente sindical, afastado para o exercício do mandato, o direito de retornar ao trabalho, desde que comunicado à empresa com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência. Parágrafo Terceiro - O SINTEENP/PB encaminhará ao SINEPE/PB a relação dos respectivos dirigentes, sempre que este solicitar; **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS SÓCIOS DO SINDICATO.** A empresa fica obrigada a fazer o desconto em folha de pagamento da mensalidade (contribuição social) para o SINTEENP/PB, mediante autorização do empregado sindicalizado, também chamado de sócio do sindicato, na forma do artigo 545 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), caput, parágrafo único, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto em conta única estadual, Agência nº 036, Operação 003, Conta nº 2355-9, Caixa Econômica Federal, Agência Cabo Branco. Parágrafo Primeiro - A empresa que atrasar o desconto ou o pagamento da contribuição social fica sujeita à multa de 12% (doze por cento) sobre o valor devido e juros de 1% (um por cento) por mês de atraso, tendo como marco de

aplicação a data de vencimento do recolhimento. Parágrafo Segundo - As empresas encaminharão ao SINTEENP/PB cópia das guias de contribuição social, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto; **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL NEGOCIAL OU ASSISTENCIAL.** As empresas descontarão dos salários dos empregados sindicalizados, mediante autorização prévia e expressa, o percentual de 2% (dois por cento) sobre sua remuneração mensal referente ao mês imediatamente subsequente à publicação da presente decisão normativa, a título de contribuição negocial ou assistencial, transferindo ao sindicato o que for recolhido até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao do recolhimento. Parágrafo Único - É obrigação de todo estabelecimento de ensino, uma vez por ano, e no mês subsequente à aplicação do reajuste salarial convencionado, enviar para o sindicato profissional a relação dos empregados sindicalizados que autorizarem o desconto a título de contribuição negocial ou assistencial; **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - NEGOCIAÇÃO SOBRE PISOS, SALÁRIOS E PRODUTIVIDADE.** As cláusulas desta decisão normativa que tratam dos pisos salariais, do reajuste geral de salários e da produtividade terão validade de um ano, devendo ser objeto de negociação por ocasião da data-base no ano de 2022; **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DAS ASSEMBLEIAS LIBERADAS.** O SINTEENP/PB comunicará ao SINEPE/PB os 03 (três) dias do ano em que acontecerão as Assembleias Liberadas da categoria, sendo necessariamente uma delas no sábado, dia em que não haverá atividade com empregados na Instituição de Ensino, exceto com aqueles que manifestaram oposição ao desconto assistencial. A comunicação se dará até 15 (quinze) dias antes da realização de cada assembleia. Parágrafo Único - A empresa que tenha interesse em celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato poderá requerer, nos dias de assembleia aqui estabelecidos, que seja realizada assembleia específica dos seus empregados para autorização ou não de Acordo Coletivo específico, devendo o sindicato encaminhar a realização do evento; **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 desta decisão normativa, 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO PROFESSOR.** O dia 15 de outubro - dia do professor - será feriado e gozado sempre na terceira segunda feira do mês de outubro, em todos os estabelecimentos de ensino; **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DAS OBRIGAÇÕES DOS ESTABELECIMENTOS.** O estabelecimento de ensino abrangido por esta decisão normativa é obrigado a: I - Manter exemplar do texto desta decisão na Secretaria de cada unidade escolar à disposição do empregado para consulta; II Comunicar ao SINTEENP/PB,

quando este solicitar, informações sobre a identidade, qualificação e condições de trabalho, de seus professores, no prazo máximo de 08 (oito) dias após o pedido; III - Liberar os professores e empregados, sem prejuízo financeiro, para participarem da Assembleia Geral do SINTEENP/PB, nos termos da cláusula 45ª (quadragesima quinta) desta decisão normativa; IV - Liberar os empregados para frequentarem cursos e congressos promovidos pelo SINTEENP/PB, sem prejuízo de salário, na proporção de 01 (um) participante para cada grupo de 25 (vinte e cinco) ou fração superior a 13 (treze) empregados do mesmo estabelecimento e desde que o evento tenha duração máxima de 05 (cinco) dias. Parágrafo Único - Para as ausências previstas neste item, o SINTEENP/PB comunicará ao estabelecimento de ensino com antecedência de 11 (onze) dias a participação de seu empregado e comprovará de igual período a sua presença; V - Assegurar uma infraestrutura ambiental capaz de atender às necessidades educacionais, mantendo atualizada a sua biblioteca e garantindo material didático necessário às salas de aulas; VI - Assegurar aos dirigentes sindicais acesso às dependências indicadas pela Escola para reuniões e distribuição de publicações do sindicato, desde que seja previamente comunicado à direção do estabelecimento, com definição de horário, devendo ocorrer sempre nos intervalos das aulas; VII - Assegurar ao SINTEENP/PB a utilização de quadro de avisos para informações da categoria na sala dos professores, desde que previamente comunicado à direção do estabelecimento; e **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA-** DA INTEGRAÇÃO DAS NORMAS PEDAGÓGICAS. As normas pedagógicas, especialmente LDB e resoluções dos Conselhos Estadual e Nacional de Educação, passam a integrar esta decisão normativa, para todos os fins de direito. Custas processuais devidas solidariamente pelos sindicatos dissidentes (art. 789, § 4º, da CLT), no valor de R\$ 20,00, calculadas sobre R\$ 1.000,00, valor atribuído à inicial."

Observação:Suas Excelências os(as) Senhores(as) Juízes(as) ADRIANO MESQUITA DANTAS e HERMINEGILDA LEITE MACHADO atuaram em substituição a Suas Excelências os(as) Senhores(as) Desembargadores(as) ANA MARIA FERREIRA MADRUGA e FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA respectivamente. Sustentação Oral realizada pelos advogados JOSE AVENZOAR ARRUDA DAS NEVES e ORIEL DINIZ VALE NETO

(Assinado eletronicamente.)  
**EDVALDO DE ANDRADE**  
Desembargador Relator

/GDEA/EH

**VOTOS**



Assinado eletronicamente por: **[EDVALDO DE ANDRADE]** - d80dff3  
<https://pje.trt13.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



Documento assinado pelo Shodo