

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PB000283/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/07/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR034389/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13090.101143/2022-31  
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/07/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DOS TRAB EM ESTAB DE ENSINO PRIVADO DA PARAIBA, CNPJ n. 09.252.040/0001-03, neste ato representado(a) por seu ;

E

ESCOLA DE ENFERMAGEM NOVA ESPERANCA LTDA, CNPJ n. 02.949.141/0002-61, neste ato representado(a) por seu ;

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

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino Privado**, com abrangência territorial em **PB**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS**

A partir de 01 (primeiro) de outubro de 2021 os pisos salariais para os empregados que mantenham relação de emprego abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho são:

I – Para professor de ensino superior, R\$ 18,65 (dezoito reais e sessenta e cinco centavos) por hora aula ou hora atividade acadêmica;

II – Para os professores de ensino técnico ou outros cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior R\$ 15,28 (quinze reais e vinte e oito centavos) por hora aula ou hora de atividade acadêmica;

III – Para os empregados não docentes R\$ 1.105,00 (mil cento e cinco reais) para uma jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

3.1 – A partir de janeiro de 2022, o piso para empregados não docentes passa a ser de R\$ 1.215,00 (mil duzentos e quinze reais) para uma jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Primeiro – A partir de 01 (primeiro) de maio de 2022 os pisos salariais passarão a ser os seguintes:

I – Para professor de ensino superior, R\$ 20,84 (vinte reais e oitenta e quatro centavos) por hora aula ou hora atividade acadêmica;

II – Para os professores de ensino técnico ou outros cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior R\$ 17,07 (dezessete reais e sete centavos) por hora aula ou hora de atividade acadêmica;

III – Para os empregados não docentes R\$ 1.357,51 (mil trezentos e cinquenta e sete reais e cinquenta e um centavos) para uma jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

**Parágrafo Segundo** - O salário dos empregados não docentes das Instituições de nível superior ocupantes de funções que exijam qualificação profissional específica, devidamente comprovado documentalmente,

será de direito, no mínimo 1,2 (um vírgula duas) vezes o menor salário pago pela Instituição.

**Parágrafo Terceiro** - Os empregados em função ou atividade para as quais a norma trabalhista geral específica, ou da empresa, exija nível técnico profissional certificado por instituição de ensino oficial ou reconhecida, terão como menor salário o valor equivalente a 1,2 (um vírgula duas) vezes o piso definido para os profissionais não docentes, ressalvada a previsão constante do Parágrafo Primeiro desta Cláusula.

**Parágrafo Quarto** - Os empregados em função ou atividade para as quais a norma trabalhista geral específica, ou da empresa, exija nível superior profissional certificado por instituição de ensino oficial ou reconhecida, terão como menor salário o valor equivalente a 1,25 (um vírgula vinte e cinco) vezes o piso para os profissionais não docentes em função de nível técnico.

**Parágrafo Quinto** – Nenhum empregado poderá receber salário inferior ao salário mínimo nacional, quando laborar em jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, independentemente do valor fixado para o piso da categoria.

**Parágrafo Sexto** - o reajuste salarial não terá efeito retroativo para a data base da categoria, mas o empregador não poderá descontar ou reembolsar os valores transferidos aos empregados a título de antecipação

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL E CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

A partir de 01 (primeiro) de outubro de 2021, os salários dos empregados (docentes e não docentes) serão reajustados pela aplicação de 3,8% (três inteiros e oitenta centésimos por cento) sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2021, respeitando os pisos salariais da categoria e descontando as antecipações concedidas nos últimos 12 (doze) meses.

**Parágrafo primeiro** - A título de contribuição negocial, referente ao período de 2020 a 2021, com fundamento no artigo 7º da lei 11.648/2008, a empresa repassará diretamente para o sindicato obreiro, em conta por este indicada, o valor correspondente a 4% (quatro por cento) aplicados sobre o total de salários brutos pagos aos empregados no mês de abril de 2021, em quatro parcelas iguais de 1% (um por cento), sendo a primeira paga até o dia 30 de novembro de 2021; a segunda, até o dia 20 de fevereiro de 2022; a terceira até dia 20 de março de 2022; e, a quarta e última até o dia 20 de abril de 2022, podendo ser paga de uma única parcela até o quinto dia útil de julho de 2022, sem qualquer desconto nos salários dos empregados e com comprovação de cumprimento a ser enviado ao SINTEENP-PB em até 10 (dez) dias após o pagamento.

**Parágrafo segundo** – Será pago aos empregados beneficiados pela presente convenção coletiva, excepcionalmente, a título de ganho eventual, o equivalente a 42% (quarenta e dois por cento) do valor do salário base, sem acréscimos de qualquer natureza, a ser pago na folha da competência 06/2022.

**Parágrafo Terceiro** – A partir de 01 (primeiro) de maio de 2022, os salários e pisos salariais dos empregados (docentes e não docentes) serão reajustados pela aplicação de 11,73% (onze inteiros e setenta e três centésimos por cento) sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2022.

**Parágrafo Quarto** - A título de contribuição negocial, referente ao período de 2021 a 2022, com fundamento no artigo 7º da lei 11.648/2008, a empresa repassará diretamente para o sindicato obreiro, em conta por este indicada, o valor correspondente a 4% (quatro por cento) aplicados sobre o total de salários brutos pagos aos empregados no mês de abril de 2022, podendo esta contribuição se paga em até quatro parcelas iguais e sucessivas de 1% (um por cento), sendo a primeira paga até o quinto dia útil de julho de 2022.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA QUINTA - DA ISONOMIA

Ao ser contratado, o empregado não poderá receber salário inferior ao valor já pago aos demais empregados admitidos anteriormente para exercer a mesma função ou as mesmas atividades, respeitados os limites do art. 461 da CLT e seus respectivos parágrafos, sem considerar qualquer vantagem pessoal.

**Parágrafo Único** – Esta condição não se aplica às Instituições de Ensino Superior que possuam Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração devidamente publicado para conhecimento dos interessados, com cópia protocolada no SINTEENP-PB, desde que apresentem vantagens superiores

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - DOS DESCONTOS 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), e haja solicitação à Instituição de Ensino da margem de consignação do empregado.

**Parágrafo primeiro** – O empregado, sócio do sindicato, tem direito a plano de assistência odontológica com empresa conveniada com o sindicato, ficando o empregador na obrigação de contribuir para este plano até o limite de R\$ 14,00 (treze reais) mensais.

**Parágrafo segundo** - A partir de 01 de outubro de 2019 os empregados terão direito à assistência à saúde nos centros de saúde Nova Esperança em suas unidades I e II, mantidas pela instituição de ensino, na forma de consultas médicas, odontológicas e sessões de fisioterapia, tudo realizado pelo profissional na condição de docente acompanhado por discentes.

**Parágrafo terceiro** – O direito a sessões de fisioterapia fica limitado a 10 (dez) sessões por tratamento ou 10 (dez) sessões mensais, tudo observando a prescrição médica.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DO CÁLCULO DO SALÁRIO DO PROFESSOR**

O salário do professor é pago por mês, sendo fixado pelo número de horas-aula ou de horas-atividade acadêmica.

**Parágrafo Primeiro** - Para efeito de salário básico, 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 assegurado 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 dos registros acadêmicos).

**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 OITAVA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

A empresa fica obrigada a fornecer contracheque ou outro comprovante de salários ao empregado, discriminados 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, 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 NONA - DA DATA DO PAGAMENTO**

O pagamento da remuneração de todo trabalhador deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DA INCORPORAÇÃO AO SALÁRIO**

Incorporam-se ao salário do professor não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, adicionais, percentagens, gratificações ajustáveis e abonos, desde que tais vantagens sejam pagas em caráter permanente, ou seja, por período mínimo de 12 (doze) meses consecutivos, excetuando-se as aulas extras referentes às reuniões técnico-pedagógicas previstas neste acordo em Convenção Coletiva, e as gratificações de coordenador, coordenador adjunto, diretor, e diretor adjunto.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA HORA EXTRA**

O trabalho realizado pelo empregado, depois de esgotada a sua carga horária ou em período que deveria estar em repouso, será remunerado como horas extras, com aplicação do adicional de 50% (cinquenta por cento).

**ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO****CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO - ATS**

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 Único** – Quando o Plano de Cargos Carreiras e Salários da Instituição de Ensino Superior estabelecer progressão na carreira com base na antiguidade cujo adicional ao salário do empregado seja equivalente ou superior ao adicional por tempo de serviço aqui estabelecido, é permitido à instituição não conceder adicional por tempo de serviço e não reajustar os valores já concedidos a este título de forma independente, desde que esteja devidamente especificado no comprovante de pagamento do empregado antes da aplicação desta regra.

**ADICIONAL NOTURNO****CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DAS AULAS NOTURNAS**

As aulas noturnas se ultrapassarem às 22:00 (vinte e duas) horas, será devido adicional noturno na forma estabelecida no artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO VALE REFEIÇÃO**

A instituição de ensino fornecerá vale alimentação ou refeição própria aos seus empregados que trabalham 8 (oito) horas diárias e recebem até 05 (cinco) salários mínimos, podendo estender esses benefícios aos demais empregados de forma uniforme e sem discriminações.

**Parágrafo Primeiro** – Fica também acordado que o valor do vale refeição será de, no mínimo, R\$ 14,00 (quatorze reais) por dia efetivamente trabalhado.

**Parágrafo Segundo** – Caso a instituição faça a opção de fornecer refeições em estabelecimento próprio, contratado ou conveniado, fica desobrigada de fornecer vale alimentação, mas não poderá fazer qualquer desconto com essa finalidade nos salários dos empregados beneficiados.

**Parágrafo Terceiro** – O benefício contido nesta cláusula, uma vez concedido, em relação aos empregados e empregadores não tem natureza salarial nem se incorpora a remuneração para quaisquer efeitos. Não constitui base de cálculo de incidência de contribuição previdenciária, do FGTS e/ou tributação de qualquer espécie. Não pode ser considerado para efeito de pagamento de gratificação natalina, nem qualquer outro título ou verba trabalhista decorrente do contrato de trabalho, nem mesmo para efeito de rescisão contratual.

**Parágrafo Quarto** – A duração da concessão do benefício está limitada ao prazo de vigência da presente contratação coletiva.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES  
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS FUNÇÕES CONTRATADAS**

O empregador não poderá exigir do empregado exercício de outra função senão aquela para a qual foi contratado.

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DE CONTRATO**

É direito do empregado, com mais de 12 (doze) meses de contrato de trabalho com a empresa, ser assistido pela entidade sindical no momento da extinção do seu contrato de trabalho, sendo dever da empresa assegurar esse direito, se solicitado pelo empregado.

**Parágrafo Primeiro** - O SINTEENP/PB compromete-se a oferecer serviços de homologação e assistência na rescisão em 01 (um) expediente, de segunda a sexta-feira, em horários alternados, ou seja, alguns dias pela manhã e outros pela tarde, em sua sede (João Pessoa-PB), ressalvados os dias de Assembleia Liberada, feriados e recessos.

**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.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de demissão por justa causa, o empregado deverá receber, por escrito, da Instituição de Ensino, a fundamentação legal para essa demissão.

**Parágrafo Quarto** – Quando da demissão sem justa causa, a Instituição de Ensino deverá comunicar ao empregado, por escrito, junto com a comunicação do aviso prévio, dia, horário e local para pagamento das verbas rescisórias, bem como o local onde deverá realizar o exame médico demissional.

**Parágrafo Quinto** – O simples fato de depositar ou pagar as verbas rescisórias não desobriga o empregador de fazer a rescisão contratual e fazer as devidas anotações na CTPS do empregado no prazo previsto, sob pena de aplicação da multa estabelecida na legislação especialmente o artigo 477 da CLT.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO AVISO PRÉVIO

Quanto ao aviso prévio, aplica-se a legislação vigente.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO ADICIONAL POR QUALIFICAÇÃO

Ao professor fica assegurado, em caráter permanente, adicional por qualificação sobre o seu salário base, na área de educação, observada a legislação que rege a espécie de acordo com critério abaixo:

- a) Professor com Especialização - 3% (três por cento);
- b) Professor com Mestrado - 5% (cinco por cento);
- c) Professor com Doutorado - 7% (sete por cento).

**Parágrafo Primeiro** – Ficam excluídos desta Cláusula os estabelecimentos de ensino superior que mantenham Quadro de Carreira, desde que contemplem vantagens superiores.

**Parágrafo Segundo** – O professor que comprovar ter sido aprovado selecionado para cursos de pós-graduação *Stricto sensu* (mestrado ou doutorado), na sua área de atuação, tem direito a licença sem vencimentos para capacitação, salvo na hipótese da instituição de ensino dispensá-lo assumindo o pagamento de todas as verbas rescisórias.

**Parágrafo Terceiro** – A Instituição de Ensino e o professor poderão firmar acordo escrito para capacitação em pós-graduação, estabelecendo redução de carga horária remunerada ou não, fixando licença remunerada ou não com a suspensão do contrato de trabalho, desde que:

- I – Na hipótese da licença remunerada o professor se obriga a permanecer na instituição pelo mesmo período do afastamento, ou indenizá-la por todos os salários pagos durante a licença, quando não cumprir com essa obrigação;
- II – Na hipótese de redução de carga horária ou licença sem remuneração, o professor terá o direito de retornar às suas atividades normais pelo menos, um semestre letivo, sendo facultado ao mesmo renunciar esse direito.

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE

A empregada gestante gozará de estabilidade durante e nos 30 (trinta) dias posteriores ao término da licença previdenciária para parto, salvo quando a rescisão contratual ocorrer por justa causa ou pedido de dispensa, manifestado por escrito e homologado pelo órgão classista.

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADO PRÉ APOSENTADO

Fica assegurado o direito a estabilidade provisória ao empregado que a partir da vigência do presente acordo esteja faltando 12 (doze) meses para alcançar o tempo integral de sua aposentadoria, desde que conte com mais de **5 (cinco) anos**, ininterrupto na mesma instituição, salvo demissão por justa causa.

**Parágrafo Primeiro** – No caso de despedida do empregado, o mesmo deverá notificar o empregador de seu enquadramento nessa disposição após o recebimento do aviso prévio e até a data apazada para efetiva rescisão contratual.

**Parágrafo Segundo** - 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.

## ESTABILIDADE ADOÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE ADOTANTE

A empregada adotante gozará de estabilidade durante e nos 30 (trinta) dias posteriores ao término da licença previdenciária, salvo quando a rescisão contratual ocorrer por justa causa ou pedido de dispensa, manifestado por escrito e homologado pelo órgão classista.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA RECIPROCIDADE

A Instituição de Ensino que atrasar a entrega do Vale-Transporte, por sua culpa, não poderá descontar possíveis faltas de seu empregado, nem o demitir por justa causa, ficando condicionada a demissão sem justa causa à quitação de todas as verbas rescisórias.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO LIMITE DE ALUNOS

O limite de alunos por turma será de 60 (sessenta). Caso este limite seja extrapolado, fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) para cada aluno excedente, aplicada sobre o valor da hora aula correspondente a turma com excedente de alunos.

**Parágrafo Único** - Quando existirem mais de 01 (um) professor lecionando, simultaneamente e na mesma turma, na forma de subdivisão em grupos ou outra forma adotada pela Instituição de ensino, o número de alunos por turma poderá exceder ao limite máximo estabelecido no caput em até 100% (cem por cento).

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO REGIME DE TRABALHO E DAS CONTRATAÇÕES DOS PROFESSORES

Os professores serão contratados por 'hora-aula' ou 'hora-atividade acadêmica', sendo de direito as seguintes condições:

- a) Considera-se como hora-aula ou hora-atividade acadêmica, o trabalho letivo com duração máxima de 50 (cinquenta) minutos;
- b) Define-se hora-atividade acadêmica como as atividades de pesquisa, extensão, administrativa e orientação a estudantes.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA ELABORAÇÃO DO HORÁRIO

O horário de trabalho do professor será definido no início do semestre letivo, de comum acordo entre dirigentes da Instituição de Ensino e professores, bem como as alterações após o início do semestre letivo.

**Parágrafo Único** – Não havendo acordo entre as partes para alteração prevalecerá o horário de trabalho anteriormente pactuado.

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA E DA REMUNERAÇÃO MENSAL

É vedada a redução do salário básico mensal do empregado, bem como da carga horária, salvo se houver redução de turmas e/ou alteração da carga horária curricular, ou do plano semestral de atividades acadêmicas, extinção do curso, extinção de turmas, extinção das disciplinas, alteração voluntária da disponibilidade horária por parte do(a) Professor(a), impossibilidade de compatibilidade do horário disponível do(a) Professor(a) com os demais docentes do período, alteração da disponibilidade por parte do Empregador, a seu interesse, nos casos de redução de oferta de vagas para os discentes, redução de turmas ou por mudança da grade curricular, caso em que o(a) Professor(a) será expressamente comunicado, junção de turmas na mesma disciplina, atendendo necessidade do empregador, devendo haver acordo escrito entre o professor e a instituição de ensino para esta finalidade.

**Parágrafo Primeiro** – Não havendo acordo escrito e havendo a redução da remuneração do professor, a instituição fica obrigada a pagar as diferenças salariais devidas.

**Parágrafo Segundo** – Para os demais casos se aplica o princípio geral de irredutibilidade salarial.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA CONSTITUIÇÃO DO BANCO DE HORAS

Poderá ser constituído um banco de compensação de horas, para os empregados não docentes, com as seguintes regras:

I – As horas que excederem da jornada diária de 08 (oito) horas ou da jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, poderão ser compensadas com folgas diárias programadas, sendo 01 (uma) hora de folga para cada hora excedente trabalhada, desde que a compensação seja feita em até 12 (doze) meses, ou seja, até o término do ano, iniciando-se novo período de créditos e débitos de horas trabalhadas e compensadas;

II – Para os empregados que trabalham em jornada de 08 (oito) horas diária, com intervalo intrajornada de, no mínimo, uma hora e no máximo 02 (duas) horas, será possível a compensação de horas desde que respeitado o limite de 02(duas) horas extraordinárias por dia ou 10 (dez) horas extras por semana.

III – A distribuição de horas excedentes nos dias úteis da semana deverá assegurar pelo menos 01 (um) dia útil sem qualquer hora excedente.

**Parágrafo Primeiro** – A realização de horas extras de forma habitual, além do limite aqui estabelecido, descaracteriza o banco de horas, e serão devidas estas horas extras realizadas durante o mês, havendo reincidência desta prática, serão devidas todas as horas extras do semestre, com os respectivos adicionais e reflexos, considerando as folgas como mera liberalidade do empregador.

**Parágrafo Segundo** – Apenas poderão se utilizar de tal sistema de compensação de jornada (banco de horas), as instituições de ensino que concedam aos seus empregados não docentes, que participem do banco de horas, ticket refeição, ticket alimentação, fornecimento de alimentação própria em seus refeitórios ou em refeitórios terceirizados, sendo este valor reajustado na mesma data do reajuste salarial dos empregados.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA FORMA DE COMPENSAÇÃO DAS HORAS EXTRA

As horas extras realizadas pelos empregados participantes do banco de horas serão registradas e compensadas da seguinte forma:

I – A instituição disponibilizará comprovante do banco de horas junto com o espelho do ponto, todos os meses, indicando a quantidade de horas que o empregado tem como crédito ou débito a compensar;

II – Até 30 dias antes do término de cada semestre, a instituição indica os dias que o empregado terá como folgas compensatórias das horas extras realizadas, dias estes que devem ser contínuos, terminando em um domingo ou iniciando em uma segunda feira;

III – A não indicação pela Instituição até a data indicada no inciso anterior, dá direito ao empregado indicar os dias de sua conveniência para a compensação.

IV - O empregado somente está obrigado a trabalhar horas excedentes para posterior compensação se for comunicado da necessidade da empresa com, pelo menos, 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, mediante comunicado escrito.

V - A obrigação do empregado a prestar serviços em hora extra será afastada se ele apresentar justificativa de impossibilidade de se fazer presente no horário requerido pela empresa, em função de participação em curso, doença, acompanhamento de filho ou dependente em tratamento de saúde ou consulta médica, trabalho em outra empresa, ou trabalho como autônomo.

VI - A fim de possibilitar a justificação de que trata o inciso anterior, deverá o comunicado escrito, elaborado pela empresa, possuir em sua parte final, campo específico para preenchimento da justificativa do empregado, que deverá ser elaborada e entregue à empresa no mesmo dia em que receber a comunicação.

**Parágrafo Primeiro** – O empregado poderá solicitar o débito de até 08 (oito) horas em seu banco de horas, com a finalidade de ausentar-se um dia de trabalho durante o semestre, desde que a comunicação seja feita por escrito, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e com a autorização do seu chefe imediato.

**Parágrafo Segundo** – Não será computado como folga compensatória:

I - Os dias em que houver paralisação de atividade da instituição de ensino por motivos externos (Assembleias Sindicais, determinações legais, etc.);

II – os dias em que não houver atividades por cessão das edificações para uso de outras instituições;

III – as situações em que lei já autoriza a ausência sem prejuízo do salário;

IV – os dias em que a ausência for justificada por atestado médico.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo intrajornada diurno, para os empregados com jornada superior a 06 (seis) horas, será de no mínimo 01 (uma) hora e de no máximo 02 (duas) horas, podendo acontecer entre a 4ª (quarta) e a 6ª (hora), em turmas definidas pelo empregador, podendo também acontecer entre a 3ª (terceira) e a 6ª (sexta hora) desde que no intervalo diário entre as 11 (onze) horas e as 14 (quatorze) horas ou entre as 17 (dezesete) horas e as 19 (dezenove) horas, e em qualquer caso sendo indispensável o registro de entrada e saída do empregado.

**Parágrafo único** – Fica permitida a flexibilização do intervalo intrajornada, para professores e professoras, observadas as seguintes regras:

I – O intervalo não poderá ser inferior a uma hora;

II – Poderá haver acordo individual para que o intervalo intrajornada seja superior a duas horas quando o professor ou a professora tenha carga horária semanal superior a 10 (dez) horas, não podendo a divisão da carga horária diária resultar em apenas uma hora aula isolada em um expediente, podendo o professor concordar em exercer suas atividades nos expedientes matutinos e noturnos no mesmo dia, observadas as regras desta cláusula.

III – Fica mantido o tempo ou intervalo mínimo de 11 (onze) horas, para duas jornadas diárias consecutivas.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO CONTROLE DE PONTO

A instituição de ensino poderá adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de frequência dos seus empregados desde que atenda as regras estabelecidas pela Portaria 373/2011 do MTE e tenha mecanismo para registrar os momentos de não funcionamento regular.

**Parágrafo Primeiro** – A instituição deve oferecer ao empregado que deixou de registrar sua frequência através do sistema eletrônico adotado, mas que cumpriu normalmente a sua jornada de trabalho, oportunidade para justificar a falta do registro, evitando assim o desconto em seu salário.

**Parágrafo segundo** – O sistema eletrônico adotado deve ter mecanismo para fornecer comprovante do registro da frequência ao empregado imediatamente depois de efetivar o seu registro.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO DE FALTAS DO PROFESSOR

O cálculo do desconto de faltas dos professores será feito multiplicando-se o número de aulas não dadas pelo respectivo valor da hora-aula ou hora-atividade acadêmica, acrescendo o correspondente descanso semanal remunerado e todas as repercussões, que será proporcional ao número de faltas não compensadas.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA



**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA JORNADA 12X36**

Ficam os empregados das empresas pactuantes, que ocupam os cargos de vigias, vigilantes porteiros e recepcionistas, autorizados a praticar a Escala de Trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho e trinta e seis de descanso).

**Parágrafo Primeiro** - Toda e quaisquer hora de trabalho que extrapole as 12 (doze) horas de jornada acordada, deverá ser paga acrescida do percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal e 100 % (cem por cento) quando realizadas nos feriados e dias destinados a descansos.

**Parágrafo Segundo** – A jornada de trabalho deve ser iniciada às 06:00 ou às 18:00 horas e deve terminar às 18:00 ou às 06:00 horas respectivamente, incluindo os intervalos legais, considerando-se extraordinária toda hora de trabalho fora desta jornada.

**Parágrafo Terceiro** - Os domingos e feriados quando trabalhados dentro da jornada de trabalho serão considerados dias normais desde que o empregado tenha pelo menos, 01 (um) domingo de folga a cada 05 (cinco) semanas. Caso não sejam asseguradas as folgas aqui previstas, o trabalho em domingos e feriados será pago em dobro.

**Parágrafo Quarto** – Fica assegurado o adicional noturno, nos termos da legislação vigente.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO A INFORMAÇÃO**

O empregado tem direito a informação mensal sobre seus créditos e débitos de horas trabalhadas, podendo solicitar estas informações diretamente ou através do sindicato, tendo a instituição de ensino o prazo de 8 (oito) dias úteis para as fornecer.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS AULAS DE REPOSIÇÃO**

Os professores não são obrigados a ministrar aula de reposição fora de sua jornada normal de trabalho, ressalvado o interesse do próprio docente em repor suas faltas injustificadas, ficando a instituição obrigada a devolver o que descontou do salário do docente em virtude da falta da aula reposta.

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

**FÉRIAS E LICENÇAS  
FÉRIAS COLETIVAS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DAS FÉRIAS COLETIVAS**

As férias do pessoal docente serão sempre coletivas e de no mínimo 30 (trinta) dias, gozadas no mês de janeiro ou de julho de cada ano.

**Parágrafo Primeiro** – As férias do pessoal docente poderão ser gozadas em dois períodos de 15 dias, sendo o primeiro no mês de janeiro e o segundo no mês de julho, desde que a Instituição de Ensino comunique a divisão das férias até 30 (trinta) dias do início do primeiro período e pague antecipadamente cada período de férias e seus acréscimos legais.

**Parágrafo Segundo** – As férias do pessoal docente, quando não gozadas nas formas previstas nesta cláusula, serão consideradas férias não pagas e não gozadas para todos os efeitos legais.

**Parágrafo terceiro** – É permitido ao empregador organizar os períodos de férias coletivas dos docentes em dois períodos, sendo um deles em janeiro e o outro em julho, começando no primeiro dia útil do mês, observando as regras legais sobre concessão das férias.

**LICENÇA NÃO REMUNERADA****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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** – Na hipótese tratada no Caput, obrigatoriamente, deverá o professor comunicar a intenção a instituição de ensino, sua empregadora, no mês de dezembro ou no mês de junho, para início no mês de janeiro ou no mês de julho, sob a pena da perda do direito ao gozo de tal benefício.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

A base de cálculo para a aplicação dos percentuais de que trata o art. 192, da CLT, referentes à insalubridade é o salário base para o professor e o piso salarial para os não docentes e, para a periculosidade, na forma tratada no art. 193, § 1º, da CLT, será o salário base do empregado.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA DIGNIDADE NA RELAÇÃO DE TRABALHO**

Às matérias relativas a vítima de acidente do trabalho, dignidade do trabalho, e portador do vírus HIV aplicar-se-ão as disposições de Lei específica.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL**

Fica acordado que o estabelecimento ou a instituição de ensino:

I – Manterá exemplar do texto deste instrumento na secretaria de cada unidade, em local visível, a disposição dos empregados para consulta;

II – Comunicará ao SINTEENP-PB, quando este solicitar informações sobre a identidade, qualificação e condições de trabalho, do empregado beneficiado por este instrumento, ressalvadas às informações personalíssimas, protegidas por sigilo e que dependam de autorização, no prazo de 15 (quinze) dias após o pedido, a contar do primeiro dia útil seguinte ao da data de solicitação;

III – Liberará os empregados para frequentarem cursos e congressos, limitado a um por ano, promovidos pelo SINTEENP-PB, sem prejuízo do 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 02 (dois) dias e, ainda, desde que o funcionário comunique, por escrito, ao seu empregador com antecedência mínima de 20 (vinte) dias da data de realização do evento, sob pena de perda de tal benefício;

IV – Assegurará aos dirigentes sindicais acesso às dependências indicadas pela Instituição de Ensino para 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. Fica vedada a divulgação de matérias e assuntos político-partidários ou estranhos à vida sindical, bem como, ofensas pessoais e, institucionais.

V – Assegurará 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

A Empresa descontará dos salários dos empregados, quando estes autorizarem, as contribuições sindicais legais ou acordadas em instrumentos coletivos, e repassará os valores descontados ao sindicato, tudo na

forma da lei, aplicando-se as multas convencionais e a atualização dos valores em caso de descumprimento do desconto ou do repasse.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DAS ASSEMBLEIAS**

Os empregados têm direito à participarem de até 03 (três) assembleias por ano sem desconto em seus salários.

Parágrafo primeiro - O SINTEENP-PB comunicará ao SIESPB os 03 (três) dias do ano em que acontecerão as Assembleias Liberadas da categoria, sendo necessariamente uma delas no sábado, dias em que não haverá atividade com empregados na Instituição de Ensino. A comunicação se dará até 20 (vinte) dias antes da realização de cada Assembleia. Os dias da liberação não podem coincidir com o período de preparação e realização de vestibulares, matrícula ou qualquer outra data que venha a coincidir com prazos definidos pelo Ministério da Educação ou órgão gestor ou similar, seja federal, estadual ou municipal, das instituições de ensino representadas pelo sindicato patronal aqui conveniente.

Parágrafo segundo - Ocorrendo a necessidade imperiosa de atividade interna (assim considerada aquela que, se não realizada, poderá causar danos irreparáveis à instituição ou a terceiros) a instituição poderá manter 30% (trinta por cento) dos empregados, nos termos acima definidos e se a necessidade for externa, decorrente de determinação dos órgãos de controle (MEC ou assemelhados), poderá manter 50% (cinquenta por cento) dos empregados, sendo ultrapassado tais percentuais, a assembleia dos empregados da instituição fica automaticamente adiada para o mesmo dia da semana seguinte ou outra data acertada de comum acordo entre a IES e o SINTEENP.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO**

Fica estabelecida uma multa de 10% (dez por cento) do salário base do empregado por cada cláusula descumprida do presente acordo, em favor do empregado prejudicado, sendo esta multa revertida em favor do sindicato dos empregados em caso de substituição processual ou em ação de cumprimento, quando procedente a ação.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - NOVA NEGOCIAÇÃO PARA TERMO ADITIVO**

As partes poderão firmar nova negociação revendo todas ou apenas algumas das condições aqui estabelecidas, sempre que a necessidade de uma das partes o justificar, ficando desde já ajustada nova negociação por ocasião da data base da categoria no ano de 2023.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DOS EFEITOS DA CONVENÇÃO COLETIVA**

Em função do presente Acordo coletivo de Trabalho representar a vontade soberana dos empregados abrangidos pelo presente instrumento, estabelecendo no seu conjunto condições econômicas e sociais mais favoráveis aos integrantes da classe, o sindicato da Categoria profissional assegura e as IES acordantes pactuam que não se aplicam as regras da Convenção Coletiva Trabalho vigente ou a ser firmada entre o sindicato dos empregados SINTEENP e o sindicato dos empregadores SIESPB, abrangendo o período de vigência da presente contratação coletiva.

**JOSE AVENZOAR ARRUDA DAS NEVES  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SIND DOS TRAB EM ESTAB DE ENSINO PRIVADO DA PARAIBA**

**EITEL SANTIAGO SILVEIRA  
DIRETOR  
ESCOLA DE ENFERMAGEM NOVA ESPERANCA LTDA**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - LISTA DE VOTANTES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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