

**MINUTA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**(Professores – Nível Superior) - 2015/2016**

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 07.342.736/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO E. B. FILHO;

E

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE EDUCACAO BASICA, ESCOLAS DE IDIOMAS, ENSINO LIVRE, ENSINO PROFISSIONALIZANTE E EDUCACAO SUPERIOR NO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 07.352.529/0001-13, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AIRTON DE ALMEIDA OLIVEIRA;

CONFEDERACAO NACIONAL DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO, CNPJ n. 33.611.856/0001-52, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROBERTO GERALDO DE PAIVA DORNAS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho em Universidades, Faculdades e Centros Tecnológicos, previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2015 a 29 de fevereiro de 2016 e a data-base da categoria em 1º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) PROFESSORES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO DE NÍVEL SUPERIOR, com abrangência territorial no Estado do Ceará.

**REAJUSTE E SALÁRIOS**

**Reajustes/Correções Salariais**

**CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários-aula dos professores serão reajustados em 1º de março de 2015, através da aplicação da inflação acumulada no período (01 de março de 2015 a 29 de fevereiro de 2016) acrescido da metade da inflação referente a ganho real.

**Parágrafo Único** – Caso a situação econômica brasileira venha ocasionar reajustes para manter o equilíbrio econômico financeiro dos trabalhadores e das Instituições, poderão antes de março de 2015, existir adendos a esta convenção acordando reajustes salariais com consequentes reajustes de mensalidades.

**Pagamento de Salário – Formas, Prazos e Critérios para Cálculo**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REMUNERAÇÃO DO DOCENTE**

Fica estabelecido que a partir de 1º de março de 2015 a remuneração dos docentes será fixada da seguinte forma: o salário base, o descanso semanal remunerado (DSR) e a hora-atividade.

§ 1º - O salário mensal dos professores será calculado, considerando-se o mês de 5,25 (cinco vírgula vinte e cinco) semanas, o que equivale a 4,5 (quatro e meia) semanas com o acréscimo de 1/6 (um sexto) correspondente à remuneração do repouso semanal.

#### **DEMONSTRAÇÃO DO CÁLCULO DO SALÁRIO MENSAL**

- Carga Horária Semanal x **5,25** x Valor da Hora Aula = Salário Mensal

**Ex.: 20h x 5,25 x 27,00 = R\$ 2.835,00**

- Carga Horária Semanal x **4,5 + 1/6** x Valor da Hora Aula = Salário Mensal

**Ex.: 20h x 4,5 + 1/6 x 27,00 = R\$ 2.835,00**

§ 2º - O adicional de hora-atividade, corresponderá a 5% (cinco por cento) do salário mensal, destinado exclusivamente ao pagamento do tempo gasto pelo PROFESSOR, fora da ESCOLA, na preparação de aulas, provas e exercícios, bem como na correção dos mesmos.

§ 3º - Sempre que o estabelecimento de ensino tiver necessidade de aumentar o número de aulas marcado nos horários, remunerará o professor, findo cada mês, com uma importância correspondente ao número de aulas excedentes.

#### **CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

Os salários deverão ser pagos, no máximo, até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

§ 1º - O não-pagamento dos salários no prazo obriga o Estabelecimento de Ensino a pagar multa diária, em favor do PROFESSOR, no valor de 0,3% (três décimos percentuais) de seu salário mensal.

§ 2º - Os Estabelecimentos de Ensino que não efetuarem o pagamento dos salários em moeda corrente deverão proporcionar aos PROFESSORES tempo hábil para o recebimento no banco ou no posto bancário dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se o horário de refeição.

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Obrigam-se os estabelecimentos de ensino a fornecer aos docentes, comprovante de pagamento mensal especificando as verbas que compõem a remuneração e os respectivos descontos. Desta forma, os comprovantes deverão conter os seguintes campos: Identificação do estabelecimento de ensino; a identificação do docente; Valor da hora-aula; Carga horária semanal; Adicional de Hora-atividade; DSR; Horas Extras; Outros eventuais adicionais; Valor do desconto de INSS; Valor do recolhimento do FGTS; Demais descontos que possam haver.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO NO PERÍODO DE RECESSO OU FÉRIAS**

É assegurado aos professores o pagamento dos salários no período de recesso ou de férias educacionais. Se despedido sem justa causa ou pedir demissão, ao término do ano letivo ou no curso dessas férias, faz jus aos referidos salários.

§1º - O direito aos salários do período de férias escolares assegurado aos professores (art. 322, caput e § 3º da CLT), não exclui o direito ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares (**Súmula 10 do TST**).

§ 2º – Considera-se como recesso ou férias escolares o período que, segundo o calendário do Estabelecimento de Ensino, intermediar o final de um e o início de outro ano letivo, excluídas as férias trabalhistas que, no seu transcurso, foram concedidas.

§ 3º - Os Estabelecimentos de Ensino comunicarão ao Sindicato dos Professores, **por meio de ofício juntamente com a cópia do calendário escolar**, até o dia 30 de outubro de 2015, o final de seu ano letivo para fins de aplicação da Lei Nº 9013 de 30 de março de 1995, considerando-se como limite para este final **o dia 15 de dezembro de 2015**, sendo esta data apenas um limite, pois o verdadeiro final do ano letivo em cada Estabelecimento de Ensino é aquele preconizado no inciso I do art. 24 da lei 9394/96(LDB).

## **GRATIFICAÇÃO, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **Gratificações**

#### **CLÁUSULA OITAVA – PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA (13º SALÁRIO)**

O pagamento da gratificação salarial natalina, será efetuado pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, tomando-se por base a remuneração devida nesse mês.

**Parágrafo Único** - Para os professores que recebem salário variável, a qualquer título, a gratificação será calculada na base de 1/11 (um onze avos) da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até novembro de cada ano. A esta gratificação se somará a que corresponder à parte do salário contratual fixo.

### **Adicionais**

#### **CLÁUSULA NONA - OUTRAS ATIVIDADES**

O professor que, além das atividades docentes, prestar outros serviços, deverá ser remunerado pelas horas de trabalho que permanecer nessas atividades, de acordo com o que diretamente for ajustado entre as partes.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - REUNIÕES E ATIVIDADES EXTRAS**

Fica assegurada ao Professor a remuneração de um salário-aula com acréscimo do adicional de hora extra de 50% (**cinquenta por cento**), referente a cada hora de reunião de qualquer natureza e outras atividades determinadas pelo Estabelecimento de Ensino a que comparecer fora de seu horário normal de aula. Ressalvadas as convocações no período de recesso escolar.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CRECHE**

É obrigatória a instalação de local destinado à guarda de crianças de até 1 (um) ano de idade, quando a instituição de ensino mantiver professoras contratadas, em jornada integral.

§ 1º - Qualquer que seja o número de professores do estabelecimento de ensino, este será obrigado a conceder o reembolso creche e o seu valor será fixado de acordo com o disposto no parágrafo segundo desta cláusula. O Estabelecimento dará ciência às professoras da existência do programa e dos procedimentos necessários para utilização do benefício, por meio da afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso para os professores.

§ 2º - As partes acordam que, a obrigação contida nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, de acordo com a Portaria Mtb 3296 de 03/09/1986 e Parecer MTB, 196/86, aprovado em 16/07/87, poderá ser substituída a critério da professora, pela concessão do reembolso-creche, no valor mensal que será quitado junto com a remuneração mensal, conforme critérios a seguir estipulados:

- a)
- b) No Estabelecimento em que trabalhem até 99 mulheres, o valor mensal é de R\$ 100,00 (cento reais).
- c) No Estabelecimento em que trabalhem entre 100 e 199 mulheres, o valor mensal é de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).
- d) No Estabelecimento em que trabalhem acima de 199 mulheres, o valor mensal é de R\$ 200,00 (duzentos reais).

§ 3º - O benefício será concedido à professora pelo período em que ela esteja em atividade Laboral e a criança tenha até 1 (um) ano de idade, comprovados pela entrega na empresa, do comprovante de nascimento, emitido pela maternidade, e a certidão de nascimento.

§ 4º - Será concedido o benefício na forma do caput aos professores do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, comprovadamente detenham a guarda do filho.

§ 5º - O referido pagamento a título de auxílio-pecuniário, não terá reflexos para efeito de férias, 13º salário, aviso-prévio, nem incidência para fins de INSS, FGTS ou Imposto de renda.

§ 6º - O objeto deste acordo deixará de existir caso a empresa firme convênio com creche, de acordo com a lei ou instale creche própria, ressalvado, entretanto, o pagamento do auxílio-pecuniário no mês em curso ao da instalação da creche própria ou assinatura do convênio.

§ 7º - No caso de firmar convênio com creche, o estabelecimento assume inteira responsabilidade pelo pagamento da creche contratada.

§ 8º - Em caso de parto com nascimento múltiplo o auxílio-pecuniário será devido a cada criança nascida.

§ 9º - O professor terá os direitos da licença-paternidade, e a professora, da licença-maternidade, nos termos e condições previstas na Constituição Federal

#### **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO EDUCACIONAL OU CONVÊNIO DE COOPERAÇÃO MÚTUA**

Tendo em vista a educação ser um dever do Estado e que as Instituições Educacionais Privadas abrangidas pelo presente instrumento coletivo têm autorização do Poder Público para cumprir esse dever que é do próprio Estado, fica instituído um Plano Educacional que não visa retribuir o trabalho, tendo em vista não se destinar a remunerar serviços prestados, ou tempo à disposição do empregador, ou seja, não é pago pelo trabalho e sim para o trabalho, não se constituindo meio necessário e indispensável para prestação do trabalho.

§ 1º - As instituições abrangidas poderão optar pelo Convênio de Cooperação Mútua a ser firmado pelos Sindicatos Convenentes, ficando, assim, desobrigadas do cumprimento da presente cláusula.

§ 2º - O presente Plano Educacional estabelece direito a bolsas de estudo com isenção de pagamento de 50% (cinquenta por cento) sobre a semestralidade, incluindo matrícula, para si, seus filhos e dependentes legais, estes últimos entendidos como aqueles reconhecidos pela legislação do Imposto de Renda ou aqueles que estejam sob a guarda judicial do professor e vivam sob sua dependência econômica, devidamente comprovada.

§ 3º - As bolsas de estudo são válidas também para cursos de graduação e pós-graduação existentes e administrados pela MANTENEDORA para a qual o professor trabalha, observado o disposto nesta cláusula e parágrafos seguintes.

§ 4º - A MANTENEDORA está obrigada a conceder, no máximo duas bolsas de estudo, sendo que, nos cursos de graduação, não será possível que o bolsista participe em mais de um curso nesta condição.

§ 5º - As bolsas de estudo em cursos de pós-graduação ou especialização são válidas exclusivamente para o professor, em áreas correlatas às disciplinas que o mesmo ministra na Instituição e que visem a capacitação docente, respeitados os critérios de seleção exigidos para ingresso no mesmo.

§ 6º - A utilização dos benefícios previstos nesta cláusula é transitória e não habitual e, por isso, não possui caráter remuneratório e nem se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou remuneração percebida pelo professor.

§ 7º - As bolsas de estudo serão mantidas quando o professor estiver licenciado para tratamento de saúde ou em gozo de licença mediante anuência da MANTENEDORA.

§ 8º - No caso de falecimento do professor, os dependentes que já se encontram estudando na MANTENEDORA continuarão a gozar das bolsas de estudo até o final do período letivo.

§ 9º - No caso de dispensa sem justa causa durante o ano letivo, ficam garantidas ao professor, até o final do período letivo, as bolsas de estudo já existentes.

§ 10º - No caso do dependente do professor ser reprovado em mais de uma disciplina no semestre, a mantenedora não estará obrigada a conceder o benefício no semestre seguinte ao aludido dependente. O direito ao benefício será garantido, quando ocorrer a aprovação das referidas disciplinas.

§ 11º - As vantagens decorrentes do presente plano educacional não integrarão o salário de contribuição dos professores para quaisquer efeitos, quer trabalhistas, previdenciários e/ou fiscais, caso contrário implicará em ab-rogação, mormente por não se constituir em retribuição pelo trabalho, forte no que dispõe o inciso II, do § 2º, do art. 458, da Consolidação das Leis do Trabalho,

além da alínea "t", do § 9º, do artigo 28, da Lei nº 8.212/91 e demais dispositivos legais atinentes à matéria.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, HOMOLOGAÇÃO**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – PROFESSOR**

Considera-se como professor, para os efeitos deste Instrumento Normativo, aquele que tem por função ministrar aulas no Estabelecimento de Ensino em caráter não eventual, ou de atividades acessórias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO CONTRATAÇÃO**

Nenhum Estabelecimento de Ensino pode, sem qualquer pretexto, contratar professor, no decorrer da vigência do presente Instrumento Normativo, com salário-aula de valor inferior ao do docente com menos tempo de exercício no estabelecimento em que atuar, no mesmo curso, ramo ou grau de ensino, ressalvada a existência de quadro hierárquico de carreira aprovado por órgão próprio do sistema de ensino ou pelo Ministério do Trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

O Estabelecimento de Ensino está obrigado a promover, em 48 (quarenta e oito) horas, as anotações nas carteiras de trabalho de seus PROFESSORES.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RETENÇÃO DA CTPS (INDENIZAÇÃO)**

Será devida ao PROFESSOR indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS após o prazo de 48 horas.

### **Demissão/Modalidades**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA- DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

Quando houver demissão por justa causa, o Estabelecimento de Ensino está obrigado a determinar na carta-aviso o motivo que deu origem à dispensa. Caso contrário, fica descaracterizada a justa causa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DEMISSÃO PRÓXIMO A DATA BASE**

O professor dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta dias) que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal, mesmo que seu salário já esteja reajustado. (art. 9º da Lei nº 7238/84 c/c Súmula nº 314 do TST)

## **HOMOLOGAÇÃO**

### **Disposições Gerais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO CONTRATUAL**

Em caso de demissão do professor, os direitos decorrentes da rescisão deverão ser pagos, segundo as normas estabelecidas na Lei 7.855, de 24.10.1989, relativas a prazos e multas trabalhistas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – RESSALVAS NA HOMOLOGAÇÃO**

Com fulcro no En. 330 do T.S.T é faculdade da entidade sindical que prestou a devida assistência a homologação apor ressalva expressa e especificada no T.R.C.T., em hipótese alguma a aludida ressalva deverá estar condicionada a concordância do empregador. Nesta hipótese, a quitação estará restrita às verbas que não foram objeto de ressalva.

Nesta hipótese, não há que se falar da necessidade de concordância do empregador para tal feito.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR ATRASO NA HOMOLOGAÇÃO**

O Estabelecimento de Ensino deve pagar as verbas devidas na rescisão contratual no dia seguinte ao término do aviso prévio, quando trabalhado, ou dez dias após o desligamento, contados da notificação, quando houver dispensa do cumprimento de aviso prévio. O atraso no pagamento das verbas rescisórias obrigará o Estabelecimento de Ensino ao pagamento de multa, em favor do PROFESSOR, correspondente a um mês de sua remuneração, conforme o disposto no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

§ 1º - A partir do vigésimo dia de atraso da homologação da rescisão, a contar da data estabelecida pela legislação para o pagamento das verbas rescisórias, o Estabelecimento de Ensino estará obrigado, ainda, a pagar ao PROFESSOR multa diária de 0,3% (três décimos percentuais) do salário mensal. O Estabelecimento de Ensino estará desobrigado de pagar a referida multa quando o atraso da homologação vier a ocorrer, comprovadamente, por motivos alheios a sua vontade.

§ 2º – O SINPRO está obrigado a fornecer comprovante de comparecimento sempre que o Estabelecimento de Ensino ou o PROFESSOR apresentarem documentos probantes de convocação para o ato de assistência de Rescisão de Contrato de Trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL PARA DOCENTES COM MAIS DE CINQUENTA ANOS DE IDADE**

O PROFESSOR demitido sem justa causa que tenha, no mínimo, 50 (cinquenta) anos de idade, terá direito a uma indenização adicional de quinze dias, além do aviso prévio previsto em lei.

§ 1º - Para ter direito a essa indenização, o PROFESSOR deverá contar com 1 (um) ano de serviço no Estabelecimento de Ensino em 28 de fevereiro de 2015, quando a demissão ocorrer entre 1º de março de 2015 e 29 de fevereiro de 2016;

§ 2º – A indenização adicional prevista nesta cláusula não integrará o tempo de serviço do PROFESSOR para nenhum efeito.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – CONTAGEM DO AVISO PRÉVIO**

Aplica-se a regra prevista no caput do artigo 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do aviso prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo o dia do vencimento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – REGISTRO DO AVISO PRÉVIO NA C.T.P.S**

A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado e/ou proporcional.

**Parágrafo Único** - A data do último dia efetivamente laborado deverá constar na página relativa as anotações gerais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

O Cumprimento do aviso prévio trabalhado deverá ser de 30 dias. A proporcionalidade estabelecida pela Lei 12.506/2011 deverá ser indenizada junto as verbas rescisórias, lembrando que sua projeção será computada para fins de cálculos rescisórias e anotações em C.T.P.S.

**Parágrafo Único** - Quando da demissão por justa causa ou pedido de demissão, não haverá incidência da proporcionalidade descrita pela Lei 12.506/2011.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio, não deverá ser cumprido, quando o professor comprovar obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO - JORNADAS E CONDIÇÕES**

#### **Jornada de Trabalho/Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Considera-se como aula o trabalho letivo com duração máxima de 50 (cinquenta) minutos.

§ 1º - O tempo que ultrapassar a duração prevista nesta Cláusula será remunerado proporcionalmente, tendo por base de cálculo o valor do salário-aula e o tempo de duração da aula previsto nesta Cláusula, caso as partes não convencionarem diferentemente.

§ 2º - Não cabe remuneração aos intervalos existentes para descanso entre as aulas do turno.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ALTERAÇÃO DE CARGA HORÁRIA**

A carga horária e a remuneração do professor poderão ser alteradas excepcionalmente nos seguintes casos:

- a) A pedido do docente ou acordo das partes, firmado perante duas testemunhas;
- b) Por diminuição do número de turmas ou de alunos, decorrente de queda ou ausência de matrículas, comprovadamente não motivadas pelo Estabelecimento de Ensino.

**Parágrafo Único** – Em decorrência dos casos supracitados será devida uma indenização das parcelas rescisórias correspondentes à parte reduzida, tomando-se por base o tempo de serviço prestado ao Estabelecimento de Ensino, no ano em exercício, excluindo-se o pagamento de aviso prévio, F.G.T.S. e multa fundiária de 50% (cinquenta por cento), assegurados os direitos resultantes desta convenção com a devida anotação na C.T.P.S. do professor.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA- ORGANIZAÇÃO DE HORÁRIOS**

A organização dos horários e suas modificações eventuais se processam mediante acordo entre o estabelecimento de ensino e docentes.



§ 1º - Se, no transcurso do período letivo, houver modificação que cause horário vago entre as aulas ("janelas"), sem concordância do docente, este fará jus ao recebimento de um salário-aula por intervalo correspondente ao de uma aula, a título indenizatório.

§ 2º - O pagamento previsto no parágrafo primeiro só será devido, enquanto permanecer o horário vago, durante o período letivo, em consonância com o disposto no art. 321 da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRANSFERÊNCIA DE DISCIPLINAS**

Não pode o empregador transferir o docente de uma disciplina para outra sem o seu consentimento expresso.

§ 1º - De igual modo, não pode o docente ser transferido de um grau de ensino para outro sem o seu consentimento expresso, se houver redução de sua remuneração.

§ 2º - Ocorrendo supressão de disciplina ou turma do currículo escolar, em virtude de alteração na estrutura curricular, por força da legislação vigente ou em virtude de dispositivo regimental interno, o docente será reaproveitado pela instituição de ensino em outra disciplina, na qual possua habilitação, de acordo com a vontade e a conveniência do professor e da mantenedora, caso a mantenedora ache conveniente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DOCENTE**

Para efeito de fiscalização dos dispositivos aqui contidos, os Estabelecimentos de Ensino são obrigados a manter afixados na sua secretaria, em lugar visível, o quadro do seu corpo docente, no qual conste o nome de cada um, o número de seu registro ou autorização para lecionar, o número da sua CTPS e o número semanal de aulas que lecionar.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO E DOCUMENTAÇÃO DO DOCENTE**

Cada Estabelecimento de Ensino deve possuir, escriturado, em dia, registro no qual constem os dados referentes aos docentes, quanto à sua identidade, registro ou autorização para lecionar, carteira de trabalho e quaisquer outras anotações que por lei devam ser feitas, bem como as datas de sua admissão e demissão.

### **FÉRIAS/FERIADOS/FASLTAS**

#### **Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS**

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

**Parágrafo Único** - Ficará a critério de cada estabelecimento de ensino programar suas férias em janeiro e/ou julho, em um ou dois períodos, de tal modo, que nenhum período de férias seja inferior a dez dias. Os professores poderão gozar férias coletivas antecipadas, isto é, antes de decorridos os doze meses laborados previstos em lei.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

O Professor perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data de sua concessão.

**Parágrafo Único** - Quando o salário for pago por hora aula, tomar-se-á por base a média das horas aulas do período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da hora aula da concessão das férias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS X LICENÇA MATERNIDADE**

Havendo coincidência entre as férias coletivas e o período de afastamento legal da gestante, as férias serão obrigatoriamente concedidas no mês subsequente ao término da licença maternidade.

#### **Feridos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FERIADOS/DIAS DE DESCANSO**

É vedado exigir-se a regência de aula, trabalho em exames ou qualquer outra atividade do docente:

- a) Aos domingos;
- b) Nos feriados nacionais, estaduais e municipais;
- c) Nos seguintes dias: Segunda, Terça e Quarta-feira da Semana de Carnaval; na Quinta-feira e no Sábado da Semana Santa;
- d) Nos dias 11 de agosto e 15 de outubro, dia do estudante e do professor; respectivamente; e
- e) Nos dias 24 de dezembro véspera de Natal e 31 de dezembro dia de São Silvestre.

**Parágrafo Único** - Os feriados escolares do dia do estudante e dia do professor poderão ser deslocados por conveniência da instituição de ensino, pais e professores.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES**

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 5 (cinco) dias por semestre ao PROFESSOR para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – ABONO DE FALTAS POR MOTIVO DE DOENÇA**

Serão abonadas as faltas do professor por motivo de doença no período máximo de quinze dias, mediante apresentação de atestado médico, firmado por profissional de saúde, no prazo de quatro dias úteis contados a partir do evento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA- ABONO DE FALTAS POR CASAMENTO OU LUTO**

Não serão descontadas, no curso de 9 (nove) dias corridos, as faltas do PROFESSOR por motivo de gala ou luto, este em decorrência de falecimento de pai, mãe, filho, cônjuge, companheiro (a), assim juridicamente reconhecido (a), ou dependente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ABONO DE FALTAS PARA PARTICIPAÇÃO EM CONGRESSOS, SIMPÓSIOS E EQUIVALENTES**

Os abonos de falta para comparecimento a congressos, simpósios e equivalentes serão concedidos mediante aceitação por parte do Estabelecimento de Ensino, que deverá formalizar por escrito a dispensa do PROFESSOR.

## **LICENÇAS/ESTABILIDADES/GARANTIAS**

### **Licença**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA PRIMEIRA– LICENÇA PATERNIDADE**

A licença paternidade terá duração de cinco dias corridos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA SEGUNDA – LICENÇA POR ADOÇÃO OU GUARDA**

Nos termos da Lei 12.873, de 25 de outubro de 2013, será assegurada licença de 120 dias à professora ou professor que vier a adotar ou obtiver guarda judicial de crianças e fizer jus ao salário maternidade pago pela Previdência Social.

**Parágrafo único** - Fica garantida a estabilidade no emprego ao docente adotante, durante a licença e até sessenta dias após o término do afastamento legal. O aviso prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA TERCEIRA- LICENÇA NÃO REMUNERADA**

Depois de cinco anos de efetivo e ininterrupto exercício do magistério no mesmo estabelecimento, o docente tem direito a uma licença não remunerada, para tratar de interesses particulares, com duração de até dois anos, prorrogável a juízo do empregador, não se computando o tempo da licença para qualquer efeito legal.

### **Estabilidades Provisórias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

É proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da PROFESSORA gestante, desde o início da gravidez até sessenta dias após o término do afastamento legal. O aviso prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.

### **Garantias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA QUINTA - GARANTIAS AO PROFESSOR EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Fica assegurado ao PROFESSOR que, comprovadamente, estiver a vinte e quatro meses ou menos da aposentadoria integral por tempo de contribuição ou da aposentadoria por idade, a garantia de emprego durante o período que faltar para a aquisição do direito.

§ 1º – A garantia de emprego é devida ao PROFESSOR que estiver contratado pelo Estabelecimento de Ensino há pelo menos três anos.

§ 2º – A comprovação ao Estabelecimento de Ensino deverá ser feita mediante a apresentação de documento que ateste o tempo de serviço. Esse documento deverá ser emitido pela Previdência Social ou por funcionário credenciado junto ao órgão previdenciário.

§ 3º – Se o PROFESSOR depender de documentação para realização da contagem terá um prazo de trinta dias, a contar da data prevista ou marcada para homologação da rescisão contratual. Comprovada a solicitação de tal documentação, os prazos serão prorrogados até que a mesma seja emitida, assegurando-se, nessa situação, o pagamento dos salários pelo prazo máximo de cento e vinte dias.

§ 4º – O contrato de trabalho do PROFESSOR só poderá ser rescindido por mútuo acordo ou pedido de demissão.

§ 5º – Havendo acordo formal entre as partes, o PROFESSOR poderá exercer outra função inerente ao magistério, durante o período em que estiver garantido pela estabilidade.

§ 6º – O aviso prévio, em caso de demissão sem justa causa, integra o período de estabilidade previsto nesta cláusula.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – GARANTIAS AO DOCENTE COM SEQUELAS OCASIONADAS POR DOENÇAS PROFISSIONAIS OU ACIDENTES DE TRABALHO**

Será garantida ao Professor acidentado no trabalho ou acometido por doença profissional a permanência na empresa em função compatível com o seu estado físico, sem prejuízo na remuneração antes percebida, desde que, após o acidente ou comprovação da aquisição de doença profissional, apresente, cumulativamente, redução da capacidade laboral, atestada pelo órgão oficial e que se tenha tornado incapaz de exercer a função que anteriormente desempenhava, obrigado, porém, o Professor nessa situação a participar dos processos de readaptação e reabilitação profissional.

**Parágrafo Único** – O período de estabilidade do Professor que se encontre participando dos processos de readaptação e reabilitação profissional será previsto em lei.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PORTADORES DE DOENÇAS GRAVES E/OU INFECTO CONTAGIOSAS**

Fica assegurada, até alta médica ou eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos PROFESSORES acometidos por doenças graves e/ou infecto contagiosas e incuráveis e aos PROFESSORES portadores do HIV (vírus da imunodeficiência adquirida) que vierem a apresentar qualquer tipo de infecção ou doença oportunista, resultante da patologia de base.

### **RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REMESSA DE INFORMAÇÕES AO SINDICATO PROFISSIONAL**

Cada Estabelecimento de Ensino fica obrigado a remeter ao Sindicato dos Professores do Estado do Ceará a relação nominal dos professores que integram os seus quadros de funcionários, com CPF e o número de inscrição no PIS, acompanhado dos valores do salário-aula, do salário mensal, dos descontos previdenciários e legais, inclusive do desconto da contribuição sindical e das guias de contribuição sindical no prazo de 30 (trinta) dias após o recolhimento.

**Parágrafo Único** – As instituições de ensino que fazem parte de Complexos Educacionais devem apresentar a relação mencionada acima, cada uma, individualmente, e não em conjunto, isto é, uma a uma, com seu nome, endereço, corpo docente, etc.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TAXA ASSISTENCIAL**

Tendo em vista o disposto na letra "e" do art.513 da CLT, que afirma ser prerrogativa dos sindicatos estabelecerem contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais, bem como no Inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, que garante o poder da assembleia geral dos sindicatos fixarem a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei, os estabelecimentos de ensino - EM OBEDIÊNCIA AO ART 513 DA CLT E O INCISO IV DO ART 8º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ficam autorizados a creditar em favor do SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO CEARA, como contribuição assistencial, a importância correspondente a 2% do salário de março de 2014, descontada de uma só vez na folha de pagamento referente ao mês que antecede às férias trabalhistas dos professores beneficiados com a presente revisão salarial, recolhendo à tesouraria do Sindicato Laboral até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, assegurando-se aos professores não sindicalizados o direito de oposição até 10 (dez) dias antes do pagamento dos aludidos salários.

§1º - A inadimplência da referida cláusula importará no pagamento de multa mensal correspondente a 10% (dez por cento) sobre o valor do desconto em favor do sindicato, acrescida de 2% (dois por cento) ao mês de juros de mora sobre o valor devido.

§2º - O desconto mencionado deverá abranger a totalidade dos professores do estabelecimento de ensino e não apenas parte deles.

### **Relação entre Sindicato e Empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA- AVISOS DO SINDICATO PROFISSIONAL**

Obrigam-se os estabelecimentos de ensino a afixar em local de fácil acesso e visibilidade dos docentes os avisos do Sindicato dos Professores, desde que não contenham ofensas ou desrespeitos a pessoas físicas ou jurídicas, às autoridades e poderes constituídos, à ordem jurídica ou ainda matérias estranhas aos interesses profissionais e econômicos da categoria dos professores.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA PRIMEIRA – ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidário ou ofensiva.

## **Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA SEGUNDA - SOLUÇÃO AMIGÁVEL DE DIVERGÊNCIAS**

Os signatários comprometem-se a esgotar todos os esforços possíveis para solução amigável das dúvidas e problemas que surgirem, para o cumprimento do disposto no presente, antes de recorrerem aos órgãos competentes.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA TERCEIRA - COMISSÃO PARITÁRIA**

Fica instituída uma comissão paritária composta de 06 (seis) membros, sendo 03 (três) da Diretoria do Sindicato da Categoria Profissional e 03 (três) da Diretoria do Sindicato da Categoria Econômica, para fiscalização do cumprimento das Cláusulas do Presente Instrumento, adoção de medidas conciliadoras ou punitivas, antes de qualquer medida judicial, a critério das partes, assim como para busca permanente de melhores condições técnicas e de trabalho, visando ao aprimoramento do Ensino.

## **Aplicação/Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA QUARTA- CUMPRIMENTO**

Os estabelecimentos de ensino têm um prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, contado da data da assinatura deste, para saldar qualquer diferença salarial resultante da aplicação do presente Instrumento Normativo.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA QUINTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

O descumprimento de cada cláusula do presente Instrumento Normativo obriga o infrator ao pagamento de multa na importância de R\$ 200,00 (duzentos reais).

## **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA SEXTA - REVOGAÇÃO CLÁUSULAS ANTERIORES**

As normas e condições ora estabelecidas nas Cláusulas anteriores revogam as Cláusulas dos instrumentos coletivos passados, sendo aplicáveis aos professores e a todos que integram a categoria profissional representada pelo Sindicato dos Professores do Estado do Ceará.