

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE001772/2014  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/12/2014  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020162/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46205.021215/2014-72  
DATA DO PROTOCOLO: 02/12/2014

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

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;

E

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

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2014 a 28 de fevereiro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PROFESSORES DE ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DE EDUCAÇÃO INFANTIL, ENSINOS FUNDAMENTAL E MÉDIO**, com abrangência territorial em Abaiara/CE, Acarape/CE, Acaraú/CE, Acopiara/CE, Aiuaba/CE, Alcântaras/CE, Altaneira/CE, Alto Santo/CE, Amontada/CE, Antonina do Norte/CE, Apuiarés/CE, Aquiraz/CE, Aracati/CE, Aracoiaba/CE, Ararendá/CE, Araripe/CE, Aratuba/CE, Arneiroz/CE, Assaré/CE, Aurora/CE, Baixio/CE, Banabuiú/CE, Barbalha/CE, Barreira/CE, Barro/CE, Barroquinha/CE, Baturité/CE, Beberibe/CE, Bela Cruz/CE, Boa Viagem/CE, Brejo Santo/CE, Camocim/CE, Campos Sales/CE, Canindé/CE, Capistrano/CE, Caridade/CE, Cariré/CE, Caririaçu/CE, Cariús/CE, Carnaubal/CE, Cascavel/CE, Catarina/CE, Catunda/CE, Caucaia/CE, Cedro/CE, Chaval/CE, Choró/CE, Chorozinho/CE, Coreaú/CE, Crateús/CE, Crato/CE, Croatá/CE, Cruz/CE, Deputado Irapuan Pinheiro/CE, Ererê/CE, Eusébio/CE, Farias Brito/CE, Forquilha/CE, Fortaleza/CE, Fortim/CE, Frecheirinha/CE, General Sampaio/CE, Graça/CE, Granja/CE, Granjeiro/CE, Groaíras/CE, Guaiúba/CE, Guaraciaba do Norte/CE, Guaramiranga/CE, Hidrolândia/CE, Horizonte/CE, Ibaretama/CE, Ibiapina/CE, Ibicuitinga/CE, Icapuí/CE, Icó/CE, Iguatu/CE, Independência/CE, Ipaporanga/CE, Ipaumirim/CE, Ipu/CE, Ipueiras/CE, Iracema/CE, Irauçuba/CE, Itaiçaba/CE, Itaitinga/CE, Itapajé/CE, Itapipoca/CE, Itapiúna/CE, Itarema/CE, Itatira/CE, Jaguaretama/CE, Jaguaribara/CE, Jaguaribe/CE, Jaguaruana/CE, Jardim/CE, Jati/CE, Jijoca de Jericoacoara/CE, Juazeiro do Norte/CE, Jucás/CE, Lavras da Mangabeira/CE, Limoeiro do Norte/CE, Madalena/CE, Maracanaú/CE, Maranguape/CE, Marco/CE, Martinópole/CE, Massapê/CE, Mauriti/CE, Meruoca/CE, Milagres/CE, Milhã/CE, Miraima/CE, Missão Velha/CE, Mombaça/CE, Monsenhor Tabosa/CE, Morada Nova/CE, Moraújo/CE, Morrinhos/CE, Mucambo/CE, Mulungu/CE, Nova Olinda/CE, Nova Russas/CE, Novo Oriente/CE, Ocara/CE, Orós/CE, Pacajus/CE, Pacatuba/CE, Pacoti/CE, Pacujá/CE, Palhano/CE, Palmácia/CE, Paracuru/CE, Paraipaba/CE, Parambu/CE, Paramoti/CE, Pedra Branca/CE, Penaforte/CE, Pentecoste/CE, Pereiro/CE, Pindoretama/CE, Piquet Carneiro/CE, Pires Ferreira/CE, Poranga/CE, Porteiras/CE, Potengi/CE, Potiretama/CE, Quiterianópolis/CE, Quixadá/CE, Quixelô/CE, Quixeramobim/CE, Quixeré/CE, Redenção/CE, Reriutaba/CE, Russas/CE, Saboeiro/CE, Salitre/CE, Santa Quitéria/CE, Santana do Acaraú/CE, Santana do Cariri/CE, São Benedito/CE, São Gonçalo do Amarante/CE, São João do Jaguaribe/CE,

São Luís do Curu/CE, Senador Pompeu/CE, Senador Sá/CE, Sobral/CE, Solonópole/CE, Tabuleiro do Norte/CE, Tamboril/CE, Tarrafas/CE, Tauá/CE, Tejuçuoca/CE, Tianguá/CE, Trairi/CE, Tururu/CE, Ubajara/CE, Umari/CE, Umirim/CE, Uruburetama/CE, Uruoca/CE, Varjota/CE, Várzea Alegre/CE e Viçosa do Ceará/CE.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários-aula dos professores serão reajustados em 1º de março de 2014 através da aplicação de índice de **7,0% (sete por cento)** sobre os salários de março de 2013, já estando incluídos neste percentual de **7,0% (sete por cento)** quaisquer reajustes previstos na Legislação Salarial Vigente, nada mais restando referente à recuperação de perdas salariais, oriundas da inflação.

**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 conseqüentes reajustes de mensalidades.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REMUNERAÇÃO**

A remuneração dos docentes é fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários.

§ 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - Fica assegurada ao Professor a remuneração de um salário-aula, 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.

§ 4º Obrigam-se os estabelecimentos de ensino a fornecer aos docentes documentos que especifiquem as verbas que compõem a remuneração mensal e os respectivos descontos.

§ 5º Os salários deverão ser pagos, no máximo, até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIOS NO PERÍODO DE RECESSO OU FÉRIAS**

É assegurado aos **professores** o pagamento dos salários no período de recesso ou de férias escolares. Se despedido sem justa causa, ao terminar o ano letivo ou no curso dessas férias, faz jus aos referidos salários.

§ 1º – 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.

§ 2º - Os Estabelecimentos de Ensino comunicarão ao Sindicato dos Professores, até o dia 30 de outubro de 2014, 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 2014, sendo esta data apenas um limite, pois o verdadeiro final do ano letivo em cada escola é aquele preconizado no inciso I do art. 24 da lei 9394/96(LDB).

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA SEXTA - CRECHE**

É obrigatória a instalação de local destinado à guarda de crianças de até 6 meses de idade, quando a instituição de ensino mantiver professoras contratadas, em jornada integral.

§ 1º - Qualquer que seja o número de empregadas do estabelecimento de ensino, este será obrigado a conceder o reembolso creche e o seu valor será fixado de acordo com o exposto no § 2º abaixo. O Estabelecimento dará ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para utilização do benefício; com a afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso para empregados.

§ 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 empregada, pela concessão do reembolso-creche, no valor mensal que será quitado junto com a remuneração mensal, conforme critérios a seguir estipulados:

- a) No Estabelecimento em que trabalhem até 99 mulheres, o valor mensal é de R\$ 50,00 (cinquenta reais).
- b) No Estabelecimento em que trabalhem entre 100 e 199 mulheres, o valor mensal é de R\$ 70,00 (setenta reais).
- c) No Estabelecimento em que trabalhem acima de 199 mulheres, o valor mensal é de R\$ 90,00 (noventa reais).

§ 3º - O benefício será concedido à empregada pelo período em que ela esteja em atividade Laboral e a criança tenha até 6 (seis) meses 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 empregados 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 SÉTIMA - 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 o plano educacional com as cláusulas a seguir que não visam 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.

Serão garantidas aos filhos e dependentes legais que vivam sob a dependência econômica dos professores as seguintes vantagens:

**a)** Gratuidade total sobre a anuidade aos dois primeiros filhos e ou dependentes legais, bem como, 75% (setenta e cinco por cento) de redução para os demais filhos ou dependentes legais caso os pais lecionem nas escolas em que os mesmos estejam matriculados.

**b)** Abatimento de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a anuidade para cada filho de professor que estude em escola na qual não lecione o pai ou responsável legal. Este abatimento será garantido também após a aposentadoria do professor desde que comprove sua situação de sindicalizado.

**c)** O aluno beneficiado, de acordo com a direção da escola, poderá escolher o turno de sua preferência.

§ 1º - As instituições abrangidas poderão optar pelo Convênio de Cooperação Mútua a ser firmado pelos Sindicatos Convenentes.

§ 2º - O presente Plano Educacional estabelece direito a bolsas de estudo com isenção de pagamento conforme estabelecido no caput e alíneas “ a, b e c” desta cláusula.

§ 3º - As bolsas de estudo serão mantidas quando o **professor** estiver licenciado para tratamento de saúde ou em gozo

de licença mediante anuência da MANTENEDORA.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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*.

§ 6º - No caso do **professor** trabalhar em um estabelecimento e residir comprovadamente próximo à outra unidade da mesma MANTENEDORA, usufruirá das bolsas de estudo no local de sua escolha, desde que esteja situado na área de abrangência desta Convenção.

§ 7º - 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.

§ 8º - No caso do professor que estiver sem vínculo empregatício em escola da iniciativa privada no interregno de 01 (um) ano será garantido o abatimento previsto na alínea “b”.

§ 9º - No caso do dependente do professor ser reprovado, a escola não estará obrigada a conceder bolsa no ano seguinte, ao aludido dependente. O direito a bolsa de estudo será recuperado quando ocorrer promoção para a série seguinte.

§ 10º - As vantagens citadas no “CAPUT” e parágrafos desta cláusula serão concedidas mediante apresentação pelos professores de declaração do Sindicato dos Professores do Estado do Ceará comprovando a situação de sindicalizados, conforme modelo oficial de declaração, desnecessária qualquer outra exigência comprobatória por parte dos Estabelecimentos de Ensino.

§ 11º - As vantagens decorrentes do presente plano educacional não integrarão o salário de contribuição dos empregados 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, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

O Estabelecimento de Ensino está obrigado a promover, em 48 (quarenta e oito) horas após a entrega contra recibo da CTPS pelo Professor, as anotações de data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA 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 multa trabalhistas.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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, 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 remuneração, conforme o disposto no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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. e em hipótese alguma a aludida ressalva deverá estar condicionada a concordância do empregador. Neste caso, a quitação estará restrita às verbas que não foram objeto de ressalva.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - NORMAS PARA O AVISO PRÉVIO**

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

§ 1º – A data do último dia efetivamente laborado deverá constar na página relativa as anotações gerais.

§ 2º - 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 DÉCIMA TERCEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O Professor despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

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

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

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

Será assegurado ao professor afastado por acidente de trabalho por período superior a 15 (quinze) dias, desde que tenham recebido o auxílio-acidentário previdenciário, a estabilidade de 12 (doze) meses a partir do retorno ao trabalho, salvo em casos de dispensa por justa causa comprovada ou quando o professor solicitar demissão.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

É deferida a garantia de emprego durante os 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquire o direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRANSFERENCIA 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 da disciplina no currículo escolar, em virtude de alteração do ensino, o docente poderá ser reaproveitado pelo estabelecimento em outra disciplina, na qual possua habilitação, caso a direção da escola ache conveniente.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 de licença para quaisquer efeitos legais.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORA EXTRA**

Se ultrapassada a carga horária contratada, as aulas extras terão acréscimo de 50% (cinquenta por cento). Fica assegurada ao Professor a remuneração de um salário reunião, 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. Ficam ressalvadas as convocações no período de recesso escolar.

**Parágrafo Único:** No período de provas e exames, a prestação de trabalho que exceda a carga horária contratual semanal será paga como hora extra.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - OUTRAS ATIVIDADES**

O Professor que, além das atividades docentes, exercer cargo administrativo, deverá ser remunerado pelas horas de trabalho que permanecer neste cargo, de acordo com o que diretamente for ajustado entre as partes.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE E REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO**

O controle e registro da jornada de trabalho em instituições de ensino serão regulados conforme a portaria MTE nº 373 de 25.02.2011. Seguindo exclusivamente os três modos de Registro de Ponto: Manual, Mecânico ou Eletrônico. No caso de Registro Eletrônico, sua subsunção obedecerá às normas técnicas específicas, previstas na portaria MTE nº 1510, de 2009. Inclusive, facultando à instituição de ensino a mudar o sistema existente, para um dos outros dois.

a) **DA MANUALIDADE** - Entende-se, com essa instrumentalização, o registro em livros, fichas, cartão e outros. Para o professor poderá ser o próprio diário escolar ou a súmula de aula.

b) **DA MECANICIDADE** - Entende-se, com essa instrumentalização, o controle em relógio de ponto e outros instrumentos, reconhecidos por lei, com o conceito de marcação mecânica de ponto.

c) **DO PONTO ELETRÔNICO** - Entende-se, com esse recurso, a adoção de software específico que permita, também, o controle de presença à distância, ou remoto, o uso de computador. Compatível com o modelo de registro eletrônico, especificado na *citada portaria*.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - NORMAS RELATIVAS A JORNADA DE TRABALHO**

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

**I** – a pedido do docente ou acordo das partes, firmado perante duas testemunhas;

**II** – de diminuição do número de turmas ou de alunos, decorrente de queda ou ausência de matrículas, comprovadamente não motivadas pelo Estabelecimento de Ensino.

§ 1º – Por padronização de turmas na distribuição das aulas para os professores.

§ 2º A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração

contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula.

§ 3º - No caso de redução parcial da carga horária será devida uma indenização das parcelas rescisórias correspondentes a parte reduzida, tomando-se por base o tempo de serviço prestado à escola, no ano em exercício, excluindo-se o pagamento de aviso prévio, FGTS e multa fundiária de 50% (cinquenta por cento), assegurados os direitos resultantes desta convenção com a devida anotação na carteira profissional.

§ 4º - 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.

§ 5º O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

§ 6º - 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.

§ 7º - 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.

§ 8º - Não serão descontadas, no decurso de 9 (nove) dias, as faltas verificadas por motivo de gala, ou de luto em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho.

§ 9º - Obrigam-se os Estabelecimentos de Ensino a fornecer aos professores, expressamente, cópia do recibo de remuneração mensal, com especificação das verbas que compõe esta, a carga horária e descontos legais autorizados ou determinados por lei, bem como anotar na C.T.P.S por ocasião da contratação, o valor da hora-aula.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FERIADOS/DIAS DE DESCANSO**

São considerados feriados e/ou dias de descanso:

- a) os domingos;
- b) os feriados nacionais, estaduais e municipais;
- c) os dias seguintes: Segunda, Terça, Quarta-feira da Semana de Carnaval; a Quinta-feira e o Sábado da Semana Santa;
- d) 11 de agosto e 15 de outubro, dia do estudante e do **professor**;
- e) 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 de escola, pais e professores.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPROVANTE DE RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Até 60 (sessenta) dias após a celebração do presente, ficam obrigados os Estabelecimentos de Ensino a remeter ao Sindicato dos Professores do Estado do Ceará comprovante de recolhimento da Contribuição Sindical relativo aos professores.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REMESSA DE RELAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES**

Cada Estabelecimento de Ensino fica obrigado a remeter ao Sindicato dos Professores do Estado do Ceará as relações do valor global das contribuições sindicais do seu corpo docente, até 30 dias após o seu recolhimento.

**Parágrafo Único** – As escolas 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO 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.

Parágrafo primeiro - A inadimplência da referida cláusula importará no pagamento de multa mensal correspondente a 10% sobre o valor do desconto em favor do sindicato, acrescida de 2% ao mês de juros de mora sobre o valor devido.

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - NEGOCIAÇÃO FUTURA**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2014 a 28 de fevereiro de 2015. A data base da categoria é 1º de março.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 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.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - REVOGAÇÃO DE 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.

**AIRTON DE ALMEIDA OLIVEIRA  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE EDUCACAO BASICA, ESCOLAS DE IDIOMAS, ENSINO LIVRE, ENSINO  
PROFISSIONALIZANTE E EDUCACAO SUPERIOR NO ESTADO DO CEARA**

**JOAO ESTEVAM BARBOSA FILHO  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO CEARA**