

**MINUTA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
(Professores – Nível Superior) - 2022/2023**

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;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho 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 2022 a 28 de fevereiro de 2023 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 DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO SUPERIOR**, com abrangência territorial no Estado do Ceará.

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

**CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários-aula dos professores de Universidades, Centros Universitários e Faculdades serão reajustados em 1º de março de 2022, através da aplicação da inflação acumulada no período (01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022) acrescida de 2% (dois por cento) 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 2023, existir adendos a esta convenção acordando reajustes salariais com consequentes reajustes de mensalidades.

**CLÁUSULA QUARTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DA CORREÇÃO SALARIAL**

Os estabelecimentos de ensino têm um prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, contado da data do registro da Convenção Coletiva de Trabalho na Secretaria de Relações do Trabalho, para saldar qualquer diferença salarial resultante da aplicação do presente Instrumento Normativo.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

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

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

**Parágrafo único** – Para as instituições de ensino que optarem por realizar o pagamento dos salários no último dia do mês corrente, poderão realizar a apuração do controle de ponto do dia 16 de um mês ao dia 15 do mês seguinte, e, em sendo o pagamento antes do dia 30, fica autorizado o encerramento da apuração de ponto com 15 dias de antecedência, portanto guardando a mesma proporção, sem incorrer em mora.

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO DOCENTE**

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

**Parágrafo Único** – 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.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Obrigam-se os Estabelecimentos de Ensino a fornecer aos professores, recibo de remuneração mensal, por meio físico ou eletrônico, 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.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA OITAVA – PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA**

O pagamento da gratificação salarial natalina, será efetuado pelo empregador em duas parcelas, onde a 1ª deverá ser paga até o dia 30 de novembro de 2022 e a 2ª até o dia 20 de dezembro de 2022. Salienta-se que os descontos previdenciários deverão ocorrer apenas junto a 2ª parcela.

**Parágrafo Único** - Para os professores que recebem salário variável, apurar-se-á a média salarial do ano vigente.

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

#### **CLÁUSULA NONA - DA HORA EXTRA**

Considera-se hora extra, as aulas que ultrapassarem a carga horária contratada, bem como as horas de reunião de qualquer natureza e outras atividades determinadas pelo Estabelecimento de Ensino a que o Docente comparecer fora de sua carga horária contratada. Ficam ressalvadas as convocações no período de recesso escolar.

§ 1º - No período de provas e exames, a prestação de trabalho que exceda a carga horária contratual semanal, será paga como hora extra.

§ 2º - Quando da remuneração da hora extra será observado um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, porém se estas atividades ocorrerem em domingos ou feriados, estas deverão ser remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento).

§ 3º - Não é considerada atividade extra a participação em cursos de capacitação e aperfeiçoamento docente, desde que aceita livremente pelo professor.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DA SALUBRIDADE E DA SEGURANÇA NOS AMBIENTES DE TRABALHO**

Nos cursos da área de saúde das Instituições de Ensino abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho haverá o compromisso de empreender os esforços e realizar os investimentos necessários — consoante especificação no seu respectivo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA, e/ou outro laudo técnico que cumpra as exigências legais para este fim, complementado pelas Instruções de Trabalho e pelos treinamentos —, com vistas à salubridade e à segurança nos ambientes de trabalho. Na hipótese de serem insuficientes os meios empregados, e ainda remanescendo eventuais agentes insalubres ou riscos à segurança do trabalhador, os colaboradores expostos, de modo permanente, ou que, de forma intermitente, nas hipóteses em que a norma assim o define, serão beneficiários do respectivo adicional de insalubridade ou de periculosidade, nos termos das Normas Regulamentadoras no 15 e 16 da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia.

**Parágrafo único** - Entende-se por tempo de atividade, consoante a classificação Eventual, Intermitente e Permanente, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho, a seguinte proporcionalidade:

- a) **EVENTUAL** — aquele executado em período inferior a 2/4 (dois quartos) do tempo de trabalho diário;
- b) **INTERMITENTE** — aquele executado em período superior 2/4 (dois quartos) do tempo de trabalho diário, porém inferior a 3/4 (três quartos) do trabalho diário;
- c) **PERMANENTE** — aquele executado em período superior a 3/4 (três quartos) do tempo de trabalho diário.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DA INSALUBRIDADE**

Aos professores de Natação e Laboratório de Ciências, por este instrumento é devido por seu empregador o adicional de insalubridade no importe a ser apurado no laudo técnico, calculado sobre o salário mínimo vigente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS OU ABONO ESPECIAL**

Será devido aos PROFESSORES o pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, na forma da Lei 10.101 de 19/12/2000, com as modificações introduzidas pela Lei 12.832 de 20/06/2013 ou abono especial no valor igual à parcela de 10% (dez por cento) da sua remuneração mensal bruta, reajustada pelo índice estabelecido na cláusula “*Reajuste Salarial*” da presente Convenção, em uma única parcela a ser paga até o dia 30 de dezembro de 2022, ou em duas parcelas nas seguintes condições:

- a. 5% (cinco por cento) da remuneração mensal bruta até o dia 30 de dezembro de 2022;
- b. 5% (cinco por cento) da remuneração mensal bruta até o dia 28 de fevereiro de 2023.

§1º – Terão direito à PLR ou ao abono especial estabelecido no *caput* também os PROFESSORES em gozo de licença remunerada, licença maternidade por gravidez ou adoção ou licença médica, esta última de até 6 (seis) meses. Estão excluídos os PROFESSORES em licença não remunerada, nos termos da cláusula “*Licença sem Remuneração*” da presente Convenção.

§2º – Com a concessão do Abono Especial ou da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, nos termos da presente cláusula, dá-se por cumprida a Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000 e publicada no Diário Oficial da União em 20 de dezembro de 2000, com as modificações introduzidas pela Lei 12.832 de 20/06/2013.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORA ATIVIDADE**

Fica estabelecido adicional de 5% (cinco por cento) de hora-atividade, destinado exclusivamente ao pagamento do tempo gasto pelo PROFESSOR, fora da Instituição de Ensino, na preparação de aulas, provas e exercícios, bem como na correção dos mesmos.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - OUTRAS ATIVIDADES**

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

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – PRÊMIOS**

Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, podendo tais concessões ser concedidas mensalmente e não havendo que se falar em integração ao salário, nem se constituindo tais liberalidades base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

## **SALÁRIO FAMÍLIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA COMPROVAÇÃO PARA REQUISIÇÃO DO SALÁRIO FAMÍLIA**

Considerando a presunção de veracidade da declaração do colaborador, e considerando a responsabilidade ambiental das partes que subscrevem esta Convenção Coletiva de Trabalho, o professor que se enquadre nos requisitos para ser beneficiário do salário família, em vez de apresentar à Instituição de Ensino — no mês de novembro o Cartão de Vacina; e nos meses de maio e novembro a declaração de matrícula e frequência escolar da criança —, poderá, em substituição, entregar, formalmente e por escrito, nos meses de maio e novembro de cada ano, uma declaração de que a criança está com as suas vacinas em dia e que está devidamente matriculada e frequentando regularmente a escola.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA 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 — universidades, centros universitários e faculdades — 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 professores, seus filhos e dependentes legais que vivam sob sua dependência econômica as seguintes vantagens:

§ 1º - As instituições abrangidas poderão optar pelo Convênio de Cooperação Mútua a ser firmado pelos Sindicatos Convenientes, 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 no CAPUT e parágrafos seguintes.

§ 4º - A MANTENEDORA está obrigada a conceder, no máximo 2 (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.

## **AUXÍLIO CRECHE**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 § 2º 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) No Estabelecimento em que trabalhem até 99 mulheres, o valor mensal é de R\$ 88,15 (oitenta e oito reais e quinze centavos).
- b) No Estabelecimento em que trabalhem entre 100 e 199 mulheres, o valor mensal é R\$ 110,19 (cento e dez reais e dezenove centavos).
- c) No Estabelecimento em que trabalhem acima de 199 mulheres, o valor mensal é de R\$ 132,23 (cento e trinta e dois reais e vinte e três centavos).

§ 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.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE REFEIÇÃO**

Os Estabelecimentos de Ensino que possuem mais de 30 (trinta) professores ficam obrigados a fornecer para todos os seus professores durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, vale-refeição ou vale-alimentação, a escolha do empregador, no valor de R\$10,00 (dez reais), por dia útil de trabalho, cuja jornada seja superior a cinco horas, descontando-se do empregado o percentual máximo de 6% (seis por cento) do custo direto do vale-refeição ou alimentação (art. 2º, §1º, Decreto 05/1991).

**Parágrafo Único** - A Instituição de Ensino somente será obrigada ao fornecimento do vale refeição, quando não fornecer refeição em suas instalações.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA FORMA DE CONCESSÃO DO VALE TRANSPORTE E VALE ALIMENTAÇÃO**

O Vale Transporte eletrônico e o Vale Alimentação, eventualmente concedidos pelo empregador ao empregado, não possuem natureza salarial e, na hipótese de impossibilidade técnica e/ou operacional para concessão dos supracitados vales no formato eletrônico ou em tickets, os respectivos valores poderão ser pagos em pecúnia diretamente ao trabalhador beneficiário, permitindo-se os descontos legais sem que tais benefícios integrem o salário do trabalhador para quaisquer efeitos, quer trabalhista, previdenciários ou fiscais.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – BENEFÍCIOS – NÃO INTEGRAÇÃO**

Fica estabelecido que eventuais benefícios concedidos pelas empresas a seus empregados, a exemplo de cesta básica de alimentos, refeições subsidiadas pelo empregador, plano de saúde e outros benefícios de qualquer natureza não terão caráter remuneratório, não se integrando ao salário para quaisquer efeitos, isto como condição de concessão.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do professor, a empresa pagará diretamente à família, contra recibo, mediante apresentação da Certidão de Óbito, quantia equivalente a 01 (um) salário mínimo, a título de auxílio funeral.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SALÁRIO CONTRATAÇÃO**

Nenhum Estabelecimento de Ensino Superior pode, por 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

A Instituição de Ensino está obrigada a promover, em até 5 (cinco) dias úteis, após a entrega contra recibo da CTPS pelo PROFESSOR, as anotações de data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver.

**Parágrafo Único** - Será devida ao PROFESSOR a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS após o prazo estabelecido no *caput* da presente Cláusula.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – CONTRATO INTERMITENTE**

As Instituições de Ensino Superior poderão contratar professores para prestação de trabalho intermitente, nas hipóteses de cursos não regulares, ou seja, que não façam parte de sua grade curricular normal, a exemplo de especializações, mestrados e doutorados e cursos de curta duração.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EM GRUPO ECONÔMICO**

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÃO CONTRATUAL**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL**

A ausência de Atestado de Saúde Ocupacional-ASO, demissional, por decisão do próprio professor de não realizá-lo, tendo sido convocado para o cumprimento dessa obrigação legal, e considerando que o empregador não dispõe de meios para obrigar um empregado em processo de demissão a cumprir as suas recomendações — não invalida o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, bem como presumir-se-á que o colaborador está apto para a demissão.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

O Estabelecimento de Ensino deve pagar as verbas devidas na rescisão contratual no prazo de 10 (dez) dias contados da rescisão contratual. 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – RESSALVAS NA HOMOLOGAÇÃO**

Em caso de homologação 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.

**Parágrafo Único** - Fica estabelecido prazo de 45 (quarenta e cinco) dias à contar do ato de assistência a rescisão contratual, para pagamento das ressalvas apostas pelo SINPRO, junto ao T.H.R.C.T.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DEMISSÃO PRÓXIMO A DATA BASE**

O professor que for avisado ou receber aviso prévio indenizado no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, somente terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal, conforme previsão no art. 9º da Lei 7.238/84, c/c art. 9º da Lei 6.708/79, c/c Súmula nº 314 do TST, se não receber as parcelas rescisórias com base no seu salário base reajustado pela variação do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor acumulado nos 12 (doze) meses anteriores a data de sua demissão, acrescido de 1%(um por cento).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA DEMISSÃO E GARANTIA DE READMISSÃO AO EMPREGADO APOSENTADO POR INVALIDEZ**

As Instituições de Ensino, abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, poderão rescindir os contratos de trabalho de seus empregados que completarem cinco anos de aposentado por invalidez, ficando salvaguardada a recontração em caso de o segurado readquirir a sua capacidade laboral e ter o seu benefício previdenciário cancelado, restando assegurado o prazo de 90 (noventa) dias após o eventual cancelamento do benefício previdenciário, para o empregado se dirigir a empresa e ser efetivada a recontração.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DEMISSÃO DE DOCENTES COM MAIS DE 60 ANOS DE IDADE**

O PROFESSOR demitido sem justa causa que tenha, no mínimo, 60 (sessenta) anos de idade, terá direito a uma indenização adicional de 15 (quinze) dias, além do aviso prévio previsto em lei.



§ 1º - Para ter direito a essa indenização, o PROFESSOR deverá contar com 5 (cinco) anos de serviço no Estabelecimento de Ensino em 28 de fevereiro de 2022, quando a demissão ocorrer entre 1º de março de 2022 e 28 de fevereiro de 2023;

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DEMISSÃO NO PERÍODO DE RECESSO OU FÉRIAS ESCOLARES**

Nos casos de demissão sem justa causa, onde o aviso prévio trabalhado, ou a projeção do aviso prévio indenizado ultrapasse o dia 15 de dezembro de 2022, será devida ao professor indenização correspondente à Súmula 10 do TST, ou seja, o Estabelecimento de Ensino deverá pagar além do aviso prévio, as remunerações devidas até o início do ano letivo de 2023.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio concedido pelo empregador será integralmente cumprido, podendo o empregador dispensar o empregado do cumprimento do aviso prévio ou de parte dele, assegurada a dispensa do cumprimento de jornada de que trata art. 488 e seu parágrafo único da CLT.

§1º - O aviso prévio concedido pelo empregado deverá ser integralmente cumprido, devendo o empregador descontar do empregado os dias não trabalhados do aviso prévio por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.

§2º - Nos casos de demissão sem justa causa, quando o PROFESSOR comprovar a obtenção de novo emprego, este ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO DO AVISO PRÉVIO NA C.T.P.S**

A data de saída a ser anotada no contrato de trabalho registrado na C.T.P.S. deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.

**Parágrafo Único** - A data do último dia efetivamente laborado deverá constar na página relativa as anotações gerais, quando o aviso prévio for indenizado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – CÁLCULO PARA PAGAMENTO DO AVISO PRÉVIO**

Quando o docente receber salário variável, o pagamento do aviso prévio será feito com base na média salarial dos últimos 12 (doze) meses trabalhados.

#### **CLAUSULA TRIGÉSIMA NONA – GARANTIA À REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA DURANTE O AVISO PRÉVIO TRABALHADO**

Quando da demissão sem justa causa, o professor terá garantida redução de 2 (duas) horas diárias ou redução de 7 (sete) dias ao final do aviso prévio.

**Parágrafo Único** – Caso o Estabelecimento de Ensino não conseda ao professor, uma das opções de redução supracitada, o aviso prévio torna-se-á indenizado à contar do último dia de trabalho do

docente. Ressalva-se a garantia de todos os direitos trabalhistas e previdenciários a contar do último dia de trabalho da referida hipótese.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Nos casos de demissão sem justa causa, onde o professor comprovar a obtenção de novo emprego, este ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

**Parágrafo Único** – Em caso de pedido de demissão, onde o professor comprovar a obtenção de novo emprego, ficará a critério do estabelecimento de ensino dispensar o cumprimento do aviso prévio. Nesta hipótese, ficará a empresa desonerada do pagamento dos dias não trabalhados.

### **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – BASE DE CÁLCULO PARA COTA DE PCD'S**

Considerando que a contratação dos professores se dá em regime horista, fica estabelecido que, para efeitos do art. 93 da Lei 8.213/91, o número de cargos referentes a professores será encontrado da seguinte forma: soma total de todas as cargas horárias dos professores contratados, dividido por 40 horas.

§ 1º - O resultado do cálculo estabelecido no caput será considerado para aplicação da alíquota definida nos incisos do art. 93 da Lei 8.213/91.

§ 2º - Será considerado pessoa portadora de deficiência, para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei n. 8213/91, aquele empregado que possui qualquer limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde.

§ 3º - No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, somente as frações de unidade superior a 0,50 é que darão lugar à admissão de uma pessoa portadora de deficiência.

§ 4º - Os empregados contratados na modalidade de contrato intermitente, em virtude das peculiaridades de carga horária, não comporão a base de cálculo para fins de determinação das cotas de aprendizes e de pessoas com deficiência.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO E DOCUMENTAÇÃO DOS DOCENTES**

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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO**

Considerando a dinâmica da nova realidade das relações de trabalho, sobretudo a partir da pandemia do novo coronavírus fica estabelecido que as Instituições de Ensino poderão, de acordo com o art. 75-A e seguintes da CLT, prevalecendo as disposições contidas nesta cláusula, promover a execução, de forma transitória, do trabalho em regime presencial, ou em teletrabalho, de

forma exclusiva ou mista, podendo-se fazer a alternância entre os modelos previstos nesta Convenção Coletiva.

§ 1º - O prazo para comunicação da alteração da modalidade de trabalho será de 48h, salvo enquanto estiver em vigor medidas públicas de enfrentamento da COVID-19, situação em que todos os profissionais podem ter a alteração do trabalho, presencial e remoto, a critério da direção dos estabelecimentos de ensino e buscando a preservação da saúde de todos os envolvidos e os aspectos epidemiológicos, podendo a alteração de que trata o *caput* ser notificada ao empregado por escrito — por meio físico ou eletrônico, com valor de aditivo contratual.

§ 2º - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

§ 3º - O EMPREGADO no período excepcional de prestação de serviços por meio do teletrabalho, não estará sujeito a controle de jornada, nos termos disposto no artigo 62, inciso III da CLT, mas preferencialmente, deverá realizar seu trabalho no horário habitual, como fixado no seu contrato de trabalho.

§ 4º - O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da carga horária contratual do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto quando o empregado esteja obrigado a cumprir, sob pena de medida punitiva.

§ 5º - Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto nesta Cláusula.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 poderá ser 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.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19**

As Instituições de Ensino deverão proporcionar condições satisfatórias aos docentes para cumprimento do trabalho do professor realizado a distância, no âmbito do regime especial de aulas não presenciais estabelecido pela Resolução CEE/CE nº 481/2020 e nos termos do art. 6º da CLT, durante o período de vigência da referida norma estadual ou da que a eventualmente prorrogar.

## **CONDIÇÕES DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO**

Será garantido à professora que estiver amamentando criança até 6 (seis) meses de idade, 2 (dois) descansos especiais de 30 (trinta) minutos cada um, durante sua jornada de trabalho.

**Parágrafo Único** – Caso seja de interesse do Estabelecimento de Ensino e da Docente, os descansos supramencionados poderão ser convertidos em 1 (uma) hora diária, que poderá ser gozada no início ou ao final da jornada de trabalho da professora. Estando a escolha do horário condicionada a decisão da empresa.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DE EMPREGO À GESTANTE**

É proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da PROFESSORA gestante, desde o início da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto. O aviso prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade provisória.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DO DOCENTE ACIDENTADO**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - GARANTIAS AO PROFESSOR EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Fica assegurado ao PROFESSOR que, comprovadamente, estiver a 18 (dezoito) 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 5 (cinco) anos.

§ 2º - A comunicação deverá ser efetuada antes do período de 18 (dezoito) meses. Prestando-se essa comunicação/comprovação ao princípio da previsibilidade, e não para fins de dispensa obstativa de direito. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

§ 3º - 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.

§ 4º - Havendo acordo formal entre as partes, o PROFESSOR poderá exercer outra função inerente ao magistério, durante o período em que estiver garantido pela estabilidade.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PROFESSOR**

Considera-se como professor, para os efeitos deste Instrumento Normativo, aquele que tem por função ministrar aulas em Faculdades, Centros Universitários e Universidades, nos Estabelecimentos de Ensino Privado em caráter não eventual.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA HIPERSUFICIÊNCIA DO PROFESSOR**

Para fins de aplicação do art. 444 da CLT, também poderá ser considerado o valor da hora aula contratada.

**Parágrafo único** - Enquadra-se na previsão do art. 444 da CLT o professor que o valor da hora aula for superior a R\$ 53,77, ainda que a soma das horas contratadas não seja superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – DURAÇÃO DA HORA-AULA**

Considera-se como aula, no Ensino Superior, 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ORGANIZAÇÃO DE HORÁRIOS**

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

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.
- c) Por padronização de turmas na distribuição das aulas para os professores.

§ 1º - 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.

§ 2º - O Estabelecimento de Ensino deverá realizar o pagamento da referida indenização no prazo de até 45 (quarenta e cinco) dias, contados da data da redução, bem como enviar ofício ao SINPROCE comunicando a motivação da redução.

§ 3º - 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 de hora-aula.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - INTERVALO INTERJORNADA**

Visando a atender o interesse do professor, considerando a otimização do aproveitamento dos seus horários disponíveis para o trabalho, levando em conta, entre outros, questões de mobilidade urbana, bem como defendendo o interesse da sua qualidade de vida, deverá ser observado o intervalo interjornada mínimo de 8h. e 30min. (oito horas e trinta minutos) consecutivas.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – DIAS DE DESCANSO/FERIADOS**

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) 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 escola, pais e professores.

## **CONTROLE DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – CONTROLE E REGISTRO DE JORNADA**

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, prevista 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 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, como 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 portaria supracitada.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DESCONTO DE FALTAS**

Na ocorrência de faltas injustificadas, o Estabelecimento de Ensino poderá descontar, no máximo, o número de horas-aula às quais o Professor faltou e o respectivo DSR.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES**

Em caráter excepcional, poderão ser abonadas à ausência de até 1 (um) dia por semestre do professor para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante aceitação do Estabelecimento de Ensino e comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar do retorno do Docente ao trabalho.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – 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 e deverão ser comunicadas no prazo de até 04 (quatro) dias antes do evento.

## **SOBREAVISO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – REGIME DE SOBRE AVISO**

Considera-se de "sobreaviso" o empregado que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

**Parágrafo Único** - Não será considerado “sobreaviso”, dentre outros, o recebimento ou envio de e-mail escola/empregado ou vice-versa, mensagens de texto, chamadas telefônicas pré-combinadas ou quaisquer outras atividades em que o empregado não esteja obrigado a cumprir, sob pena de medida punitiva.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

As empresas estão autorizadas a funcionar em domingos e feriados, mediante o pagamento das horas laboradas com o adicional de 100% (cem por cento).

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DO CARGO DE CONFIANÇA**

Em referência ao parágrafo único do art. 62 da CLT, esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece que também será considerado como exercente de cargo de confiança o colaborador que possua alguns dos poderes próprios do titular da empresa, mediante convite e aceite formal para o exercício de tal função, bem como perceba remuneração superior à média dos demais colaboradores lotados no mesmo setor ou departamento.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ARQUIVO DIGITAL E OUTRAS DISPOSIÇÕES**

Quando houver obrigatoriedade de guarda de documentos para verificação futura, relacionados à auditorias internas e/ou externas e à fiscalização do trabalho, as Instituições de Ensino poderão arquivar tais documentos em formato digital, considerando, entre outros fatores, a economicidade e a responsabilidade ambiental.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS**

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado (**quando não for letivo**), domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

§ 1º - Os estabelecimentos de ensinos poderão programar suas férias em até três períodos, desde que haja concordância do empregado, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Na hipótese de fracionamento em três períodos, o início destes não poderá coincidir com 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

§ 2º - Em sendo do interesse das partes, empregador-empregado, poderá haver a conversão de 10 dias das férias em abono pecuniário.



§ 3º - Os professores poderão gozar férias coletivas antecipadas, isto é, antes de decorridos os doze meses laborados previstos em lei.

§ 4º - Visando a atender interesse da professora gestante, mediante concordância da empresa, não haverá a incidência da multa prevista no art. 137 da CLT quando as férias forem concedidas após o prazo estabelecido no art. 134 do mesmo diploma legal, desde que a aludida concessão seja no mês subsequente ao término da licença maternidade.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

O Professor perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data de sua concessão, acrescida de 1/3 (um terço), respeitadas as proporcionalidades decorrentes do fracionamento das férias, quando houver.

**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 SEXAGÉSIMA NONA – RECESSO OU FÉRIAS ESCOLARES**

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.

§ 1º – Fica assegurado o período do recesso escolar com duração mínima de 15 (quinze) dias ininterruptos, durante os quais os professores não poderão ser convocados para qualquer tipo de trabalho.

§ 2º - O período definido para o recesso deverá constar no calendário escolar anual e não poderá coincidir com as férias coletivas.

§ 3º – Havendo necessidade de convocação dos docentes após o período previsto no §1º da presente cláusula, as instituições de ensino somente poderão exigir que desempenhem atividades docentes, tais como ministrar aulas, avaliação de aprendizagem, aplicação e correção de provas, aulas de recuperação, planejamento pedagógico e organização do horário do corpo docente.

§ 2º – Tais convocações deverão ser realizadas no horário correspondente à carga horária habitual do professor no estabelecimento de ensino.

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA – SALÁRIO NO PERÍODO DE RECESSO OU FÉRIAS ESCOLARES**

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 - 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 nº 10 do TST)**

§ 2º - Os Estabelecimentos de Ensino comunicarão ao Sindicato dos Professores, **por meio de ofício juntamente com a cópia do calendário escolar**, até o dia 31 de outubro de 2022, o final de seu ano letivo para fins de aplicação da **Cláusula** do presente instrumento coletivo, considerando-se como limite para este final o dia 15 de dezembro de 2022, 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). **Consoante o citado dispositivo legal, o período de recuperação não é considerado como ano letivo.**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA – PEDIDO DE DEMISSÃO AO FINAL DO ANO LETIVO**

O professor que, no final do ano letivo, comunicar sua demissão até o último dia letivo e cumprir as atividades docentes até o seu último dia de trabalho na escola, será dispensado do cumprimento do aviso prévio e terá direito a receber, como indenização, o pagamento de 30 (trinta) dias.

#### **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

##### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

Depois de 5 (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 2 (dois) anos, prorrogável a juízo do empregador, não se computando o tempo da licença para qualquer efeito legal.

#### **LICENÇA ADOÇÃO**

##### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA – LICENÇA POR ADOÇÃO OU GUARDA**

Nos termos da Lei 12.873, de 24 de outubro de 2013, ao Segurado ou Segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

§ 1º - O salário maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social.

§ 2º - Ressalvado o pagamento do salário maternidade à mãe biológica e o disposto no art. 71 –B, da referida lei, não poderá ser concedido o benefício a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a Regime Próprio de Previdência Social.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

##### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS E LICENÇA MATERNIDADE**

Havendo coincidência entre as férias coletivas e o período de afastamento legal da gestante, poderá haver acordo entre as partes para concessão destas no mês subsequente ao término da licença maternidade.

##### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - DA LICENÇA PATERNIDADE**

Fica garantida ao Professor, licença paternidade de 20 (vinte) dias corridos, contados a partir do dia do nascimento da criança.

#### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA – ATESTADO MÉDICO E ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as faltas do professor por motivo de doença no período máximo de 15 (quinze) dias, mediante imediata apresentação de atestado médico, firmado por profissional de saúde, no prazo de 2 (dois) dias úteis, contados a partir do evento.

#### **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA – COMISSÃO DE REPRESENTANTES E SESMT E CIPA**

As empresas que integram grupos econômicos e que a totalidade de empregados está acima de 200 (duzentos), ficam autorizadas a constituir uma única Comissão de Empregados, nos termos do art. 510-A da Consolidação das Leis do Trabalho, assim como poderão constituir um único SESMT - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO e uma única CIPA – COMISSÃO INTERNA E PREVENÇÃO DE ACIDENTES, comum a todas as empresas do grupo econômico, independente do grau de risco das mesmas.

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - 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 desrespeito a pessoas física ou jurídicas, às autoridades e poderes constituídos, à ordem jurídica ou ainda matérias estranhas aos interesses profissionais e econômicos da categoria dos professores, desde que previamente autorizado pelo Estabelecimento de Ensino.

#### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

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 (trinta) dias após o seu 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.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Ficam os Estabelecimentos de Ensino autorizados a descontar e creditar em favor do SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO CEARÁ, como Contribuição Assistencial, a importância correspondente a 2% (dois por cento) do salário de março de 2022, 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.

§ 3º - O SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO CEARÁ se responsabiliza por quaisquer ações, judiciais ou administrativas, que envolvam o desconto previsto na presente cláusula, devendo restituir de forma imediata e sem a necessidade de qualquer procedimento, aos cofres das Instituições de Ensino eventuais valores que as mesmas forem obrigadas a devolver aos seus empregados e ex-empregados, podendo até mesmo reter de repasses futuros, o valor que eventualmente a Empresa tenha sido obrigada a devolver por decisão judicial ou administrativa, pelo que fica, desde já, a Instituição de Ensino autorizada pelo SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO CEARÁ.

§ 4º - Por ocasião da sua sindicalização, caso o professor esteja inadimplente com a contribuição assistencial, deverá pagar a aludida contribuição na tesouraria do SINPRO/CE.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA – 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 desrespeito 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 OCTAGÉSIMA QUARTA - 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-partidária ou ofensiva.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

O descumprimento de cada cláusula do presente Instrumento Normativo obriga o infrator ao pagamento de multa correspondente a 5% (cinco por cento) do salário do professor, para cada uma das cláusulas não cumpridas.

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA 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.

**JOAO ESTEVAM BARBOSA FILHO**  
**PRESIDENTE**  
**FEDERACAO DOS TRAB EM ESTAB DE ENSINO NORT E NORDESTE**

**JOAO ESTEVAM BARBOSA FILHO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO CEARA**

**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**