

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE000435/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 30/05/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR023742/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13624.102112/2022-22  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/05/2022

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

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

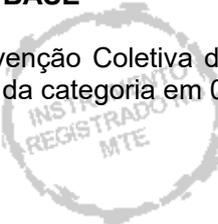
E

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 ;

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 2022 a 28 de fevereiro de 2023 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 ensino secundário e primário. EXCETO a Categoria Profissional dos Professores em Educação Básica do Sistema Público Municipal de Educação do Município de Crateús/CE**, 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, Itaipaba/CE, Itaitinga/CE, Itapajé/CE, Itapipoca/CE, Itapiúna/CE, Itarema/CE, Itatira/CE, Jaguaratama/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, Martinópolis/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, Solonópolis/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

Salvaguardando a data-base da categoria no mês de março, conforme previsto na cláusula primeira deste instrumento normativo, mas considerando as dificuldades econômicas e demais circunstâncias que afetaram a negociação deste ano, os salários-aula dos professores serão reajustados através da aplicação de índice de **10,80% (dez vírgula oitenta por cento)**, conforme disposto a seguir:

§1º - A partir de **1º de março de 2022** será aplicado o índice de **5,40% (cinco vírgula quarenta por cento)** sobre os salários de março de 2021.

§2º - A partir de **1º de setembro de 2022**, em substituição ao índice referido no parágrafo anterior, será aplicado o índice de **10,80% (dez vírgula oitenta por cento)** sobre os salários de março de 2021.

§3º - Fica garantida a aplicação dos reflexos do índice de **10,80% (dez vírgula oitenta por cento)** sobre férias e 13º salário do ano corrente, bem como sobre as verbas rescisórias de demissões ocorridas após 1º de março de 2022.

### CLÁUSULA QUARTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS CORREÇÕES SALARIAIS

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.

### CLÁUSULA QUINTA - ABONO SALARIAL

Considerando os impactos econômicos da pandemia no setor educacional cearense, será permitido **exclusivamente** no presente ano, o pagamento de abono, referente a aplicação do índice de reajuste salarial sobre os meses de **março a agosto de 2022**, previsto na CLÁUSULA TERCEIRA, § 1º.

§1º - O abono previsto no *caput* da presente cláusula terá natureza indenizatória, dele não resultando, portanto, encargos de natureza trabalhista ou previdenciária, nos termos do art. 457, §2º da CLT.

§2º - O pagamento do abono referente aos meses de **março, abril e maio de 2022** deverá ser realizado até o prazo estabelecido na Cláusula Quarta do presente instrumento normativo.

§3º - O pagamento do abono dos meses de **junho à agosto de 2022** deverão ser pagos, no máximo, até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### 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.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 os Estabelecimentos 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.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

O pagamento da gratificação natalina, será efetuado pelo empregador em duas parcelas, onde a 1ª deve ser paga até o dia 30 de novembro de 2022 e a 2ª até o dia 20 de dezembro de 2022. Lembrando que os descontos previdenciários deverão incidir somente na 2ª parcela.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE 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.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 da Educação Básica aos 2 (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 nos Estabelecimentos de Ensino em que os mesmos estejam matriculados;

**b)** Abatimento de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a anuidade da Educação Básica para cada filho de professor que estude em Estabelecimento de Ensino no 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.

**§ 1º** - Os beneficiários da presente cláusula, na medida da disponibilidade de vagas, poderão escolher o turno de sua preferência, de acordo com a Direção do Estabelecimento de Ensino.

**§ 2º** - As instituições abrangidas poderão optar pelo Convênio de Cooperação Mútua a ser firmado pelos Sindicatos Convenentes.

**§ 3º** - O presente Plano Educacional estabelece direito a bolsas de estudo com isenção de pagamento conforme estabelecido no "CAPUT", inclusive letras "a e b".

**§ 4º** - As bolsas de estudo serão mantidas quando o professor estiver licenciado para tratamento de saúde ou em gozo de licença mediante anuência da MANTENEDORA.

§ 5º - 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.

§ 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 - 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.

§ 8º - 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, **exceto quanto aos professores não aprovados no período experimental de 90 (noventa) dias.**

§ 9º - No caso do professor que estiver sem vínculo empregatício em Estabelecimento de Ensino da iniciativa privada no interregno de 01 (um) ano será garantido o abatimento previsto na alínea "b".

§ 10º - No caso do dependente do professor ser reprovado, o Estabelecimento de Ensino não estará obrigado a conceder bolsa no ano seguinte, ao aludido dependente. O direito a bolsa de estudo será recuperado quando ocorrer promoção para a série seguinte.

§ 11 - 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 sindicalizado, conforme modelo oficial de declaração com validade anual, desnecessária qualquer outra exigência comprobatória por parte dos Estabelecimentos de Ensino.

§ 12 - 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 QUINTA - CRECHE

É obrigatória a instalação de local destinado à guarda de crianças de até 6 (seis) meses 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 aos PROFESSORES 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 do PROFESSOR, 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 de 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 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 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 SEXTA - 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 DÉCIMA SÉTIMA - 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 e sem que tais benefícios integrem o salário do trabalhador para quaisquer efeitos, quer trabalhista, previdenciários ou fiscais.

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

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

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

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO INTERMITENTE

As Instituições de Ensino 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 cursos de curta duração.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 VIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 5 (cinco) anos de aposentado por invalidez, ficando salvaguardada a reconstrução 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 reconstrução.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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.

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

### **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 (quarenta) 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 considerada pessoa portadora de deficiência, para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei n. 8.213/91, 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, devidamente habilitado.

§ 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO DOCENTE EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Fica assegurado ao PROFESSOR que, comprovadamente, estiver a 12 (doze) 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, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos. A comunicação deverá ser efetuada antes do período de 12 (doze) 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 40% (quarenta por cento), assegurados os direitos resultantes desta convenção com a devida anotação na

C.T.P.S. do professor.

**§ 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 de hora-aula.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

As Empresas ficam autorizadas, sem necessidade de quaisquer outras formalidades senão as previstas na presente cláusula, a adotar sistema de compensação de horas de trabalho para os professores que ministram aulas **exclusivamente** para o 3º ano do Ensino Médio, atividades extracurriculares e Cursos Livres, respeitados os limites estabelecidos pela legislação vigente e na presente Convenção Coletiva de Trabalho, através do qual será permitido trabalhar períodos com horas a mais e períodos com horas a menos, em ambos os casos sem alteração do salário percebido pelo Empregado. Implantando o sistema de compensação, neste deverá ser inserido a obrigatoriedade do zeramento das horas trabalhadas a mais ou a menos, conforme as seguintes regras:

**§ 1º** - O saldo de horas trabalhadas a mais deverá ser zerado dentro do prazo legal definido no art. 59, §2º da CLT, desde que não ultrapasse o dia 30/08/2023 e, se não compensado, deverá ser pago ao empregado envolvido até e/ou juntamente com o salário do mês seguinte ao término do prazo previsto para zeramento, com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**§ 2º** - No caso de existir saldo de horas a trabalhar, em favor da Empresa, o prazo para compensação será até o último dia do mês seguinte ao previsto para zeramento constante do parágrafo imediatamente anterior.

**§ 3º** - As horas a menos ou a mais a trabalhar pelo Empregado, por compensar, poderão ser distribuídas diariamente, semanalmente ou de qualquer outra forma que seja acordada entre o Empregado e a Empresa.

**§ 4º** - Para adoção do sistema de compensação da presente cláusula deverão ser cumpridos os seguintes requisitos:

**a)** Adoção de um controle escrito das horas trabalhadas a mais, das não trabalhadas e das compensadas, no qual constem, no mínimo: nome do Empregado, data, horas a mais, horas a menos, horas compensadas, saldo mensal, saldo total;

**b)** Em caso de demissão, o controle escrito, ou sua cópia, deverá ser apresentado ao trabalhador;

**c)** Existindo demissão sem justa causa, proceder-se-á ao zeramento das horas favoráveis ao empregado com o pagamento destas, considerando o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. Os saldos negativos de horas não serão descontados;

**d)** Na rescisão por pedido de demissão do trabalhador, os saldos positivos de horas serão pagos na forma acima e os saldos negativos de horas serão descontados pelo valor da hora normal;

**e)** O Estabelecimento de Ensino poderá ainda utilizar-se do regime de compensação de jornada para a compensação de carga horária no mesmo mês.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - DIAS DE DESCANSO/FERIADOS**

São considerados dias de descanso e/ou feriados:

- a) Os domingos;
- b) Os feriados nacionais, estaduais e municipais;
- c) Os 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 DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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. Inclusive, facultando à instituição de ensino a mudar o sistema existente, para um dos outros dois.

- a) **DA MANUALIDADE** – Entende-se, por 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, por 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, por esse recurso, a adoção de software específico que permita, também, o controle de presença à distância, ou remoto, o uso de computador, entre outros dispositivos móveis.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTO DE FALTAS**

Na ocorrência de faltas injustificadas, o Estabelecimento de Ensino poderá descontar, no máximo, o número de horas-aulas às quais o professor faltou e o DSR (1/6) proporcional à essas aulas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS POR CASAMENTO E LUTO**

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

§ 1º – O professor deverá comunicar à instituição de ensino formalmente 45 (quarenta e cinco) dias antes do casamento. Prestando-se essa comunicação à observância do princípio da previsibilidade e não para fins de nulidade do direito.

§ 2º - Se o casamento ocorrer durante o período letivo, desde que haja concordância expressa do professor, o gozo da licença poderá ser fracionado.

§ 3º – Na ocorrência de fracionamento da licença, o professor terá direito a 1 (um) dia a mais de licença, totalizando 10 (dez) dias.

§ 4º – O professor poderá optar pela licença por ocasião do casamento civil ou da celebração religiosa.

## **SOBREAVISO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REGIME DE SOBREAVISO**

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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - INÍCIO E 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 ensino 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 5 (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 12 (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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - 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 - 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 - 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).

§ 3º - 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 Súmula nº 10 do TST c/c Lei nº 9013 de 30 de março de 1995, 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.**

## LICENÇA NÃO REMUNERADA

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE**

Fica garantida ao Professor, com fulcro no art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, a licença paternidade de 5 (cinco) dias corridos, contados a partir do dia do nascimento da criança.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
UNIFORME****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

É garantido ao Professor o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador.

**ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO E ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as faltas do professor por motivo de doença no período máximo de 15 (quinze) dias, mediante 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE REPRESENTANTES, 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 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 SEXAGÉSIMA - 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.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

O descumprimento de cada cláusula do presente Instrumento Normativo obriga o infrator ao pagamento de multa na importância de R\$ 221,60 (duzentos e vinte e um reais e sessenta centavos).

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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.

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

**MARIA DAS GRACAS BRINGEL OLINDA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE EDUCACAO BASICA, ESCOLAS DE IDIOMAS, ENSINO LIVRE, ENSINO  
PROFISSIONALIZANTE E EDUCACAO SUPERIOR NO ESTADO DO CEARA**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA AGE**

[Anexo \(PDF\)](#)

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