

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000575/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/07/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR031569/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.102666/2022-20
DATA DO PROTOCOLO: 04/07/2022

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

FEDERACAO DOS TRAB EM ESTAB DE ENSINO NORT E NORDESTE, CNPJ n. 09.055.732/0001-53, neste ato representado(a) por seu ;

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 ;

CONFEDERACAO NACIONAL DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO, CNPJ n. 33.611.856/0001-52, 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 EDUCAÇÃO SUPERIOR DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO**, com abrangência territorial em Abaiara/CE, Acarape/CE, Acaraú/CE, Acopiara/CE, Aiuaba/CE, Alcântaras/CE, Altaneira/CE, Alto Santo/CE, Amontada/CE, Antonina do Norte/CE, Apuiarés/CE, Aquiraz/CE, Aracati/CE, Aracoiaba/CE, Ararendá/CE, Araripe/CE, Aratuba/CE, Arneiroz/CE, Assaré/CE, Aurora/CE, Baixio/CE, Banabuiú/CE, Barbalha/CE, Barreira/CE, Barro/CE, Barroquinha/CE, Baturité/CE, Beberibe/CE, Bela Cruz/CE, Boa Viagem/CE, Brejo Santo/CE, Camocim/CE, Campos Sales/CE, Canindé/CE, Capistrano/CE, Caridade/CE, Cariré/CE, Caririaçu/CE, Cariús/CE, Carnaubal/CE, Cascavel/CE, Catarina/CE, Catunda/CE, Caucaia/CE, Cedro/CE, Chaval/CE, Choró/CE, Chorozinho/CE, Coreaú/CE, Crateús/CE, Crato/CE, Croatá/CE, Cruz/CE, Deputado Irapuan Pinheiro/CE, Ererê/CE, Eusébio/CE, Farias Brito/CE, Forquilha/CE, Fortaleza/CE, Fortim/CE, Frecheirinha/CE, General Sampaio/CE, Graça/CE, Granja/CE, Granjeiro/CE, Groaíras/CE, Guaiúba/CE, Guaraciaba do Norte/CE, Guaramiranga/CE, Hidrolândia/CE, Horizonte/CE, Ibaretama/CE, Ibiapina/CE, Ibicuitinga/CE, Icapuí/CE, Icó/CE, Iguatu/CE, Independência/CE, Ipaporanga/CE, Ipaumirim/CE, Ipu/CE, Ipueiras/CE, Iracema/CE, Irauçuba/CE, Itaiçaba/CE, Itaitinga/CE, Itapajé/CE, Itapipoca/CE, Itapiúna/CE, Itarema/CE, Itatira/CE, Jaguaretama/CE, Jaguaribara/CE, Jaguaribe/CE, Jaguaruana/CE, Jardim/CE, Jati/CE, Jijoca de Jericoacoara/CE, Juazeiro do Norte/CE, Jucás/CE, Lavras da Mangabeira/CE, Limoeiro do Norte/CE, Madalena/CE, Maracanaú/CE, Maranguape/CE, Marco/CE, Martinópole/CE, Massapê/CE, Mauriti/CE, Meruoca/CE, Milagres/CE, Milhã/CE, Miraima/CE, Missão Velha/CE, Mombaça/CE, Monsenhor Tabosa/CE, Morada Nova/CE, Moraújo/CE, Morrinhos/CE, Mucambo/CE, Mulungu/CE, Nova Olinda/CE, Nova Russas/CE, Novo Oriente/CE, Ocara/CE, Orós/CE, Pacajus/CE, Pacatuba/CE, Pacoti/CE, Pacujá/CE, Palhano/CE, Palmácia/CE, Paracuru/CE, Paraipaba/CE, Parambu/CE, Paramoti/CE, Pedra Branca/CE, Penaforte/CE, Pentecoste/CE, Pereiro/CE, Pindoretama/CE, Piquet Carneiro/CE, Pires Ferreira/CE, Poranga/CE, Porteiras/CE, Potengi/CE, Potiretama/CE,

Quiterianópolis/CE, Quixadá/CE, Quixelô/CE, Quixeramobim/CE, Quixeré/CE, Redenção/CE, Reriutaba/CE, Russas/CE, Saboeiro/CE, Salitre/CE, Santa Quitéria/CE, Santana do Acaraú/CE, Santana do Cariri/CE, São Benedito/CE, São Gonçalo do Amarante/CE, São João do Jaguaribe/CE, São Luís do Curu/CE, Senador Pompeu/CE, Senador Sá/CE, Sobral/CE, Solonópole/CE, Tabuleiro do Norte/CE, Tamboril/CE, Tarrafas/CE, Tauá/CE, Tejuçuoca/CE, Tianguá/CE, Trairi/CE, Tururu/CE, Ubajara/CE, Umari/CE, Umirim/CE, Uruburetama/CE, Uruoca/CE, Varjota/CE, Várzea Alegre/CE e Viçosa do Ceará/CE.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

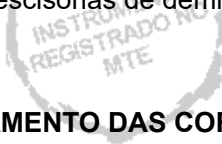
CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

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 de universidades, centros universitários e faculdades serão reajustados através da aplicação de índice de **7,0% (sete por cento)**, conforme disposto a seguir:

§1º - A partir de **1º de março de 2022** será aplicado o índice de **3,50% (três vírgula cinquenta 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 **7,0% (sete por cento)** sobre os salários de março de 2021, já estando incluídos neste percentual de **7,0% (sete por cento)** quaisquer reajustes previstos na legislação vigente, nada mais restando referente à recuperação de perdas salariais, oriundas da inflação.

§3º - Fica garantida a aplicação dos reflexos do índice de **7,0% (sete 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

As universidades, centros universitários e faculdades terão prazo até o 5º (quinto) dia útil do mês de setembro de 2022 para pagar, de uma única vez ou de forma parcelada, as eventuais diferenças verificadas nos meses de março, abril, maio e junho de 2022, decorrentes do estabelecido no § 1º da cláusula terceira do presente instrumento.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

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 DO 13º SALÁRIO

O pagamento da gratificação salarial 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.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - 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.

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 — 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 lato sensu 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, exceto quanto aos professores não aprovados no período experimental de 90 (noventa) dias.

§ 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 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 de reembolso creche, no valor mensal que será quitado junto com a remuneração mensal, conforme critérios a seguir estipulados:

- a)** No estabelecimento em que trabalhem 1 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 - 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 DÉCIMA NONA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - RESSALVAS NA HOMOLOGAÇÃO

Em caso de homologação é faculdade da entidade sindical que prestou a devida assistência a homologação por 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 SEXTA - DEMISSÃO PRÓXIMO À 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 SÉTIMA - 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 - REGISTRO DO AVISO PRÉVIO NA CTPS

A data de saída a ser anotada 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.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO E DOCUMENTAÇÃO DOS DOCENTES

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIA DE DISCIPLINA

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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 doença acidentário, 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 SÉTIMA - ESTABILIDADE DO DOCENTE EM VIAS DE APOSENTADORIA

Fica assegurada 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 REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ORGANIZAÇÃO DE HORÁRIOS

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

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

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

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 e multa de 40% (quarenta por cento) do F.G.T.S, 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - FERIADOS/DIAS DE DESCANSO

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

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

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTROLE E REGISTRO DE 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 a distância, ou remoto, o uso de computador, entre outros dispositivos tecnológicos móveis.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA POR CASAMENTO OU LUTO

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

SOBREAVISO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 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 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 9.013 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 onde serão pagas as diferenças salariais dos meses de março a junho de 2022 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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS PRETÉRITOS

As partes ratificam e validam para todos os efeitos legais as Convenções Coletivas de Trabalho firmadas pelo SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO CEARÁ com o SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, ESCOLAS DE IDIOMAS, ENSINO LIVRE, ENSINO PROFISSIONALIZANTE E EDUCAÇÃO SUPERIOR NO ESTADO DO CEARÁ e que tiveram como categoria representada os Professores dos Estabelecimentos de Ensino Superior.

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

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

**PAULINO DELMAR RODRIGUES PEREIRA
PRESIDENTE
CONFEDERACAO NACIONAL DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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