

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

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

E

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

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho em Creches Infantis, Educação Especial, Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Cursos Preparatórios em Geral, Cooperativas Educacionais, Escolas de Idiomas, Cursos Profissionalizantes, Academias e Cursos Livres de qualquer natureza respectivamente, cuja base territorial é compreendida pelos municípios de todo o Estado do Ceará, previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 1º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PROFESSORES DE ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DE EDUCAÇÃO INFANTIL, ENSINOS FUNDAMENTAL E MÉDIO**, com abrangência territorial no Estado do Ceará.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**  
**PISO SALARIAL**

**CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL**

A partir de **1º de março de 2022**, o valor da hora-aula dos professores, para efeito de pisos salariais, serão os seguintes:

- a)** Da Educação Infantil até o 5º ano do Ensino Fundamental: **R\$ 11,55** (onze reais e cinquenta e cinco centavos);
- b)** Do 6º ano ao 9º ano do Ensino Fundamental: **R\$ 12,29** (doze reais e vinte e nove centavos);
- c)** Ensino Médio: **R\$ 13,05** (treze reais e cinco centavos);
- d)** Salário hora-aula de R\$ 15,32 para PROFESSORES que lecionam em cursos preparatórios em geral, cooperativas educacionais, escolas de idiomas, cursos profissionalizantes, academias e cursos livres de qualquer natureza.
- f)** Salário hora-aula de R\$ 16,64 para PROFESSORES que lecionam em cursos pré-vestibulares.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários-aula dos professores serão reajustados em 1º de março de 2022, através da aplicação da inflação acumulada no período (01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022) acrescida de 2% (dois por cento) da inflação referente a ganho real.

**Parágrafo Único** – Caso a situação econômica brasileira venha ocasionar reajustes para manter o equilíbrio econômico financeiro dos trabalhadores e das Instituições, poderão antes de março de 2021, existir adendos a esta convenção acordando reajustes salariais com consequentes reajustes de mensalidades.

### **CLÁUSULA QUINTA - 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.

## **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 DA GRATIFICAÇÃO NATALINA**

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.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA – DA HORA EXTRA**

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

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

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

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

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

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

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

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

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

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

§2º – Com a concessão do Abono Especial ou da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, nos termos da presente cláusula, dá-se por cumprida a Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000 e

publicada no Diário Oficial da União em 20 de dezembro de 2000, com as modificações introduzidas pela Lei 12.832 de 20/06/2013.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – HORA ATIVIDADE**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – OUTRAS ATIVIDADES**

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

## **PRÊMIOS**

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

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

## **SALÁRIO FAMÍLIA**

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

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

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

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

Tendo em vista a educação ser um dever do Estado e que as Instituições Educacionais Privadas abrangidas pelo presente instrumento coletivo 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 na qual não lecione o pai ou responsável legal. Este abatimento será garantido também após a aposentadoria do professor desde que comprove sua situação de sindicalizado.

§ 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 abrogação, 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.

§ 13 - Consoante disposto no art. 21, I da Lei 9394/96 (LDB), a Educação Básica é composta por Educação Infantil, Ensino Fundamental e Médio.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – CRECHE

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

§ 1º - Qualquer que seja o número de PROFESSORES do estabelecimento de ensino, este será obrigado a conceder o reembolso creche e o seu valor será fixado de acordo com o disposto no parágrafo segundo 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 1 (um) ano de idade, comprovados pela entrega na empresa, do comprovante de nascimento, emitido pela maternidade, e a certidão de nascimento.

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

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

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

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

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE REFEIÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

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

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

As Instituições de Ensino 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 SEXTA – 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 SÉTIMA - RESCISÃO CONTRATUAL**

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

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

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

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

O Estabelecimento de Ensino deve pagar as verbas devidas na rescisão contratual no prazo de 10 (dez) dias contados da rescisão contratual. O atraso no pagamento das verbas rescisórias obrigará o Estabelecimento de Ensino ao pagamento de multa, em favor do PROFESSOR, correspondente a um mês de sua remuneração, conforme o disposto no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nos casos de demissão sem justa causa, onde o aviso prévio trabalhado, ou a projeção do aviso prévio indenizado ultrapasse o dia 15 de dezembro de 2021, será devida ao professor indenização correspondente à Súmula 10 do TST, ou seja, o Estabelecimento de Ensino deverá pagar além do aviso prévio, as remunerações devidas até o início do ano letivo de 2021.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – PEDIDO DE DEMISSÃO**

Em caso de pedido de demissão, onde o professor comprovar a obtenção de novo emprego, ficará a critério do estabelecimento de ensino dispensar o cumprimento do aviso prévio.

**Parágrafo Único** – Nesta hipótese, ficará a empresa desonerada do pagamento dos dias não trabalhados.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – AVISO PRÉVIO**

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

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

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

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

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

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

**Parágrafo Único** – Caso o Estabelecimento de Ensino não conseda ao professor, uma das opções de redução supracitada, o aviso prévio torna-se-á indenizado à contar do último dia de trabalho do docente. Ressalva-se a garantia de todos os direitos trabalhistas e previdenciários a contar do último dia de trabalho da referida hipótese.

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

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

### **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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. 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, 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO E DOCUMENTAÇÃO DOS DOCENTES**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TELETRABALHO**

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

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA DE DISCIPLINAS**

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

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

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

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

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

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

## **CONDIÇÕES DE TRABALHO**

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

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

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

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

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

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

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

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

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

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

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

Fica assegurado ao PROFESSOR que, comprovadamente, estiver a 18 (dezoito) meses ou menos da aposentadoria integral por tempo de contribuição ou da aposentadoria por idade, a garantia de emprego durante o período que faltar para a aquisição do direito.

§ 1º - A garantia de emprego é devida ao PROFESSOR que estiver contratado pelo Estabelecimento de Ensino há pelo menos 5 (cinco) anos.

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

§ 3º - A comprovação ao Estabelecimento de Ensino deverá ser feita mediante a apresentação de documento que ateste o tempo de serviço. Esse documento deverá ser emitido pela Previdência Social ou por funcionário credenciado junto ao órgão previdenciário.

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – PROFESSOR**

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

acessórias.

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DURAÇÃO DA HORA-AULA**

A duração da hora-aula será determinada de acordo com o grau de ensino, da seguinte forma:

- a) 60 (sessenta) minutos para aulas ministradas em cursos de educação infantil e de ensino fundamental, até o 5º ano;
- b) 50 (cinquenta) minutos, para aulas ministradas em cursos de ensino fundamental II, ensino médio, escolas de idiomas, cursos livres e cursos profissionalizantes.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ALTERAÇÃO DE CARGA HORÁRIA**

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

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

§ 1º - Em decorrência dos casos supracitados será devida uma indenização das parcelas rescisórias correspondentes à parte reduzida, tomando-se por base o tempo de serviço prestado ao Estabelecimento de Ensino, no ano em exercício, excluindo-se o pagamento de aviso prévio, F.G.T.S. e multa fundiária de 50% (cinquenta por cento), assegurados os direitos resultantes desta convenção com a devida anotação na C.T.P.S. do professor.

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

§ 3º - A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não

constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor de hora-aula.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – 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 28/02/2023 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - INTERVALO INTERJORNADA**

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

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DIAS DE DESCANSO/FERIADOS

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

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

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

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – DESCONTO DE FALTAS

Na ocorrência de faltas injustificadas, o Estabelecimento de Ensino deverá descontar o número de horas-aulas às quais o professor faltou, bem como o DSR (1/6) proporcional à essas aulas.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS POR CASAMENTO OU LUTO

Não serão descontadas, no curso de 9 (nove) dias corridos, 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 dias.

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

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

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

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

Os abonos de falta para comparecimento a congressos, simpósios e equivalentes serão concedidos mediante aceitação por parte do Estabelecimento de Ensino e deverão ser comunicadas no prazo de até 04 (quatro) dias antes do evento.

### **SOBREAVISO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3º - Os professores poderão gozar férias coletivas antecipadas, isto é, antes de decorridos os 12 (doze) meses laborados previstos em lei. Assim, o salário do mês de férias será pago integral e o 1/3 constitucional será pago proporcionalmente ao tempo de serviço do professor.

§ 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 SEPTUAGÉSIMA - 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 SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA – RECESSO OU FÉRIAS ESCOLARES**

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

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

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

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

§ 4º – Tais convocações deverão ser realizadas no horário correspondente à carga horária habitual do professor no estabelecimento de ensino.

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 - Os Estabelecimentos de Ensino, que realizarem Colônia de Férias, no período de recesso ou férias escolares, deverão remunerar os professores com o adicional de 10% (dez por cento) sobre seu salário, caso sua participação seja obrigatória.

§ 2º - Os Estabelecimentos de Ensino comunicarão ao Sindicato dos Professores, **por meio de ofício juntamente com a cópia do calendário escolar**, até o dia 31 de outubro de 2022, o final de seu ano letivo para fins de aplicação da **Cláusula** do presente instrumento coletivo, considerando-se como limite para este final o dia 15 de dezembro de 2022, sendo esta data apenas um limite, pois o verdadeiro final do ano letivo em cada Estabelecimento de Ensino é aquele preconizado no inciso I do art. 24 da lei 9394/96 (LDB). **Consoante o citado dispositivo legal, o período de recuperação não é considerado como ano letivo.**

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

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

## **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

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

Depois de 5 (cinco) anos de efetivo e ininterrupto exercício do magistério no mesmo estabelecimento, o docente tem direito a uma licença não remunerada, para tratar de interesses particulares, com duração de até 2 (dois) anos, prorrogável a juízo do empregador, não se computando o tempo da licença para qualquer efeito legal.

## **LICENÇA ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA POR ADOÇÃO OU GUARDA**

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - 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 OCTAGÉSIMA – 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 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA 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 OCTAGÉSIMA 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 referente ao mês que antecede às férias trabalhistas dos professores beneficiados com a presente revisão salarial, recolhendo à tesouraria do Sindicato Laboral até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, assegurando-se aos professores não sindicalizados o direito de oposição até 10 (dez) dias antes do pagamento dos aludidos salários.

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA 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 OCTAGÉSIMA 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.

### **RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - AVISOS DO SINDICATO PROFISSIONAL**

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

matérias estranhas aos interesses profissionais e econômicos da categoria dos professores.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA**

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

#### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

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

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

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - 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**

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