

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000730/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/07/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015309/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.201902/2024-51  
DATA DO PROTOCOLO: 29/06/2024

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

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

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 2024 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Professores de Ensino Secundário e Primário. EXCETO a Categoria Profissional dos Professores em Educação Básica do Sistema Público Municipal de Educação do Município de Crateús/CE**, com abrangência territorial em Abaiara/CE, Acarape/CE, Acaraú/CE, Acopiara/CE, Aiuaba/CE, Alcântaras/CE, Altaneira/CE, Alto Santo/CE, Amontada/CE, Antonina do Norte/CE, Apuiarés/CE, Aquiraz/CE, Aracati/CE, Aracoiaba/CE, Ararendá/CE, Araripe/CE, Aratuba/CE, Arneiroz/CE, Assaré/CE, Aurora/CE, Baixio/CE, Banabuiú/CE, Barbalha/CE, Barreira/CE, Barro/CE, Barroquinha/CE, Baturité/CE, Beberibe/CE, Bela Cruz/CE, Boa Viagem/CE, Brejo Santo/CE, Camocim/CE, Campos Sales/CE, Canindé/CE, Capistrano/CE, Caridade/CE, Cariré/CE, Caririaçu/CE, Cariús/CE, Carnaubal/CE, Cascavel/CE, Catarina/CE, Catunda/CE, Caucaia/CE, Cedro/CE, Chaval/CE, Choró/CE, Chorozinho/CE, Coreaú/CE, Crateús/CE, Crato/CE, Croatá/CE, Cruz/CE, Deputado Irapuan Pinheiro/CE, Ererê/CE, Eusébio/CE, Farias Brito/CE, Forquilha/CE, Fortaleza/CE, Fortim/CE, Frecheirinha/CE, General Sampaio/CE, Graça/CE, Granja/CE, Granjeiro/CE, Groaíras/CE, Guaiúba/CE, Guaraciaba do Norte/CE, Guaramiranga/CE, Hidrolândia/CE, Horizonte/CE, Ibaretama/CE, Ibiapina/CE, Ibicuitinga/CE, Icapuí/CE, Icó/CE, Iguatu/CE, Independência/CE, Ipaporanga/CE, Ipaumirim/CE, Ipu/CE, Ipueiras/CE, Iracema/CE, Irauçuba/CE, 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, Martinópolis/CE, Massapê/CE, Mauriti/CE, Meruoca/CE, Milagres/CE, Milhã/CE, Miraima/CE, Missão Velha/CE, Mombaça/CE, Monsenhor Tabosa/CE, Morada Nova/CE, Moraújo/CE, Morrinhos/CE, Mucambo/CE, Mulungu/CE, Nova Olinda/CE, Nova Russas/CE, Novo Oriente/CE, Ocara/CE, Orós/CE, Pacajus/CE, Pacatuba/CE, Pacoti/CE, Pacujá/CE, Palhano/CE, Palmácia/CE, Paracuru/CE, Paraipaba/CE, Parambu/CE, Paramoti/CE, Pedra Branca/CE, Penaforte/CE, Pentecoste/CE, Pereiro/CE, Pindoretama/CE, Piquet Carneiro/CE, Pires Ferreira/CE, Poranga/CE, Porteiras/CE, Potengi/CE, Potiretama/CE, Quiterianópolis/CE, Quixadá/CE, Quixelô/CE, Quixeramobim/CE, Quixeré/CE, Redenção/CE, Reriutaba/CE, Russas/CE, Saboeiro/CE, Salitre/CE, Santa Quitéria/CE, Santana do Acaraú/CE, Santana do Cariri/CE, São Benedito/CE, São Gonçalo do Amarante/CE, São João do Jaguaribe/CE, São Luís do Curu/CE, Senador Pompeu/CE, Senador Sá/CE, Sobral/CE, Solonópolis/CE, Tabuleiro do

Norte/CE, Tamboril/CE, Tarrafas/CE, Tauá/CE, Tejuçuoca/CE, Tianguá/CE, Trairi/CE, Tururu/CE, Ubajara/CE, Umari/CE, Umirim/CE, Uruburetama/CE, Uruoca/CE, Varjota/CE, Várzea Alegre/CE e Viçosa do Ceará/CE.

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

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

Os salários-aula dos professores serão reajustados em 1º de março de 2024 através da aplicação de índice de **5% (cinco por cento)** sobre os salários de 1º de março de 2023, já estando incluídos neste percentual de **5% (cinco por cento)** quaisquer reajustes previstos na Legislação Salarial Vigente, nada mais restando referente à recuperação de perdas salariais, oriundas da inflação.

**Parágrafo Único** – Caso a situação econômica brasileira venha ocasionar reajustes para manter o equilíbrio econômico financeiro dos trabalhadores e das Instituições, poderão antes de março de 2025, existir adendos a esta convenção acordando reajustes salariais com consequentes reajustes de mensalidades.

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

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

## **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 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 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 - 13º SALÁRIO**

O pagamento da gratificação natalina, será efetuado pelo empregador em duas parcelas, onde a 1ª deve ser paga até o dia 30 de novembro de 2024 e a 2ª até o dia 20 de dezembro de 2024. 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 - ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

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

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

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

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - PLANO EDUCACIONAL OU CONVÊNIO DE COOPERAÇÃO MÚTUA

Tendo em vista a educação ser um dever do Estado e que as Instituições Educacionais Privadas abrangidas pelo presente instrumento coletivo têm autorização do Poder Público para cumprir esse dever que é do próprio Estado, fica instituído o plano educacional com as cláusulas a seguir que não visam retribuir o trabalho, tendo em vista não se destinar a remunerar serviços prestados, ou tempo à disposição do empregador, ou seja, não é pago pelo trabalho e sim para o trabalho, não se constituindo meio necessário e indispensável para prestação do trabalho. Serão garantidas aos filhos e dependentes legais que vivam sob a dependência econômica dos professores as seguintes vantagens:

a) Gratuidade total sobre a anuidade da Educação Básica aos 2 (dois) primeiros filhos e/ou dependentes legais, bem como, 75% (setenta e cinco por cento) de redução para os demais filhos ou dependentes legais caso os pais lecionem nos Estabelecimentos de Ensino em que os mesmos estejam matriculados;

b) Abatimento de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a anuidade da Educação Básica para cada filho de professor que estude em Estabelecimento de Ensino no qual não lecione o pai ou responsável legal. Este abatimento será garantido também após a aposentadoria do professor desde que comprove sua situação de sindicalizado.

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

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

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

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

§ 5º - No caso de falecimento do professor, os dependentes que já se encontram estudando na MANTENEDORA continuarão a gozar das bolsas de estudo até o final do período letivo.

§ 6º - A utilização dos benefícios previstos nesta cláusula é transitória e não habitual e, por isso, não possui caráter remuneratório e nem se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou remuneração percebida pelo professor.

§ 7º - No caso do professor trabalhar em um estabelecimento e residir comprovadamente próximo à outra unidade da mesma MANTENEDORA, usufruirá das bolsas de estudo no local de sua escolha, desde que esteja situado na área de abrangência desta Convenção.

§ 8º - No caso de dispensa sem justa causa durante o ano letivo, ficam garantidas ao professor, até o final do período letivo, as bolsas de estudo já existentes, **exceto quanto aos professores não aprovados no período experimental de 90 (noventa) dias.**

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

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

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

**§ 12** - As vantagens decorrentes do presente plano educacional não integrarão o salário de contribuição dos professores para quaisquer efeitos, quer trabalhistas, previdenciários e/ou fiscais, caso contrário implicará em ab-rogação, mormente por não se constituir em retribuição pelo trabalho, forte no que dispõe o inciso II, do § 2º, do art. 458, da Consolidação das Leis do Trabalho, além da alínea “t”, do § 9º, do artigo 28, da Lei nº 8.212/91 e demais dispositivos legais atinentes à matéria.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

**§1º** - O benefício será concedido à família de acordo com a seguinte ordem de preferência:

- a) Ao cônjuge sobrevivente;
- b) Aos filhos;
- c) Aos pais;
- d) Aos irmãos.

**§2º** - Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula as Instituições de Ensino que mantenham para seus empregados apólices individuais e/ou coletivas de seguro de vida, desde que em condições mais vantajosas e desde que custeadas integralmente pela Instituição de Ensino.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO 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 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 6 (seis) meses de idade, comprovados pela entrega na empresa, do comprovante de

nascimento, emitido pela maternidade, e a certidão de nascimento.

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

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

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

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

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

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BENEFÍCIOS – NÃO INTEGRAÇÃO**

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO INTERMITENTE**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM GRUPO ECONÔMICO**

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL**

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESSALVAS NA HOMOLOGAÇÃO**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DEMISSÃO PRÓXIMO A DATA BASE**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA DEMISSÃO E GARANTIA DE READMISSÃO AO EMPREGADO APOSENTADO POR INVALIDEZ**

As Instituições de Ensino, abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, poderão rescindir os contratos de trabalho de seus empregados que completarem 5 (cinco) anos de aposentado por invalidez, ficando salvaguardada a 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 SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTAGEM DO AVISO PRÉVIO**

Aplica-se a regra prevista no caput do artigo 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do aviso prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo o dia do vencimento.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REGISTRO DO AVISO PRÉVIO NA C.T.P.S**

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

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

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BASE DE CÁLCULO PARA COTA DE PCD'S**

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

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

**§ 2º** - Será considerada pessoa portadora de deficiência, para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei n. 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TELETRABALHO**

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

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSFERÊNCIA DE DISCIPLINAS**

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

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

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

## **ESTABILIDADE MÃE**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO DOCENTE ACIDENTADO**

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

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

Fica assegurado ao PROFESSOR que, comprovadamente, estiver a 12 (doze) meses ou menos da aposentadoria integral por tempo de contribuição ou da aposentadoria por idade, a garantia de emprego durante o período que faltar para a aquisição do direito, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos. A comunicação deverá ser efetuada antes do período de 12 (doze) meses. Prestando-se essa comunicação/comprovação ao princípio da previsibilidade, e não para fins de dispensa obstativa de direito. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA HIPERSUFICIÊNCIA DO PROFESSOR**

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

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ALTERAÇÃO DE CARGA HORÁRIA**

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

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

**§ 1º** - Em decorrência dos casos supracitados será devida uma indenização das parcelas rescisórias correspondentes à parte reduzida, tomando-se por base o tempo de serviço prestado ao Estabelecimento

de Ensino, no ano em exercício, excluindo-se o pagamento de aviso prévio, F.G.T.S. e multa fundiária de 40% (quarenta por cento), assegurados os direitos resultantes desta convenção com a devida anotação na C.T.P.S. do professor.

§ 2º - A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor de hora-aula.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

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

§ 1º - O saldo de horas trabalhadas a mais deverá ser zerado dentro do prazo legal definido no art. 59, §2º da CLT, desde que não ultrapasse o dia 30/08/2025 e, se não compensado, deverá ser pago ao empregado envolvido até e/ou juntamente com o salário do mês seguinte ao término do prazo previsto para zeramento, com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

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

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

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

- a) Adoção de um controle escrito das horas trabalhadas a mais, das não trabalhadas e das compensadas, no qual constem, no mínimo: nome do Empregado, data, horas a mais, horas a menos, horas compensadas, saldo mensal, saldo total;
- b) Em caso de demissão, o controle escrito, ou sua cópia, deverá ser apresentado ao trabalhador;
- c) Existindo demissão sem justa causa, proceder-se-á ao zeramento das horas favoráveis ao empregado com o pagamento destas, considerando o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. Os saldos negativos de horas não serão descontados;
- d) Na rescisão por pedido de demissão do trabalhador, os saldos positivos de horas serão pagos na forma acima e os saldos negativos de horas serão descontados pelo valor da hora normal;
- e) O Estabelecimento de Ensino poderá ainda utilizar-se do regime de compensação de jornada para a compensação de carga horária no mesmo mês.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALO INTERJORNADA

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

## DESCANSO SEMANAL

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

São considerados dias de descanso e/ou feriados:

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

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

## **CONTROLE DA JORNADA**

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

O controle e registro da jornada de trabalho em instituições de ensino serão regulados conforme a portaria MTE nº 373 de 25.02.2011. Seguindo exclusivamente os três modos de Registro de Ponto: Manual, Mecânico ou Eletrônico. Inclusive, facultando à instituição de ensino a mudar o sistema existente, para um dos outros dois.

- a) **DA MANUALIDADE** – Entende-se, por essa instrumentalização, o registro em livros, fichas, cartão e outros. Para o professor poderá ser o próprio diário escolar ou a súmula de aula.
- b) **DA MECANICIDADE** – Entende-se, por essa instrumentalização, o controle em relógio de ponto e outros instrumentos, reconhecidos por lei, com o conceito de marcação mecânica de ponto.
- c) **DO PONTO ELETRÔNICO** – Entende-se, por esse recurso, a adoção de software específico que permita, também, o controle de presença à distância, ou remoto, o uso de computador, entre outros dispositivos móveis.

## **FALTAS**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS POR CASAMENTO 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.

## **SOBREAVISO**

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

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

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO CARGO DE CONFIANÇA**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ARQUIVO DIGITAL E OUTRAS DISPOSIÇÕES**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - INÍCIO E PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS**

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

§ 1º - Os estabelecimentos de 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 5 (cinco) dias corridos, cada um. Na hipótese de fracionamento em

três períodos, o início destes não poderá coincidir com 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

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

§ 3º - Os professores poderão gozar férias coletivas antecipadas, isto é, antes de decorridos os 12 (doze) meses laborados previstos em lei.

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

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

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

**Parágrafo Único** - Quando o salário for pago por hora aula, tomar-se-á por base a média das horas aulas do período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da hora aula da concessão das férias.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SALÁRIO NO PERÍODO DE RECESSO OU FÉRIAS ESCOLARES**

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

§ 1º – Considera-se como recesso ou férias escolares o período que, segundo o calendário do Estabelecimento de Ensino, intermediar o final de um e o início de outro ano letivo, excluídas as férias trabalhistas que, no seu transcurso, foram concedidas.

§ 2º - O direito aos salários do período de férias escolares assegurado aos professores (art. 322, caput e §3º da CLT), não exclui o direito ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares. (Súmula nº 10 do TST).

§ 3º - Os Estabelecimentos de Ensino comunicarão ao Sindicato dos Professores, por meio de ofício juntamente com a cópia do calendário escolar, até o dia 31 de outubro de 2024, o final de seu ano letivo para fins de aplicação da Súmula nº 10 do TST c/c Lei nº 9013 de 30 de março de 1995, considerando-se como limite para este final o dia 15 de dezembro de 2024, sendo esta data apenas um limite, pois o verdadeiro final do ano letivo em cada Estabelecimento de Ensino é aquele preconizado no inciso I do art. 24 da lei 9394/96 (LDB). Consoante o citado dispositivo legal, o período de recuperação não é considerado como ano letivo.

## **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

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

## **LICENÇA ADOÇÃO**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA POR ADOÇÃO OU GUARDA**

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE**

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO E ABONO DE FALTAS**

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

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE REPRESENTANTES 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

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

**Parágrafo Único** – As instituições de ensino que fazem parte de Complexos Educacionais devem apresentar a relação mencionada acima, cada uma, individualmente, e não em conjunto, isto é, uma a uma, com seu nome, endereço, corpo docente, etc.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Ficam os Estabelecimentos de Ensino autorizados a descontar e creditar em favor do SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO CEARÁ, como Contribuição Assistencial, a importância correspondente a 2% (dois por cento) do salário de março de 2024, 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EM FAVOR DO SINDICATO PATRONAL**

Por determinação da Assembleia Geral Extraordinária realizada na forma legal e estatutária e de acordo com entendimento consubstanciado pelo Supremo Tribunal Federal quanto a validade da contribuição assistencial, as Instituições de Ensino destinarão aos cofres do Sindicato Patronal - SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE EDUCACAO BASICA, ESCOLAS DE IDIOMAS, ENSINO LIVRE, ENSINO PROFISSIONALIZANTE E EDUCACAO SUPERIOR NO ESTADO DO CEARA o valor anual de R\$ 1.412,00 (hum mil quatrocentos e doze reais), creditando-os até o dia 31 de maio de 2024, valor este destinado a fazer face às despesas da negociação coletiva que resultou na presente Convenção Coletiva do Trabalho.

§ 1º - Caso ocorra atraso na data acima prevista, a empresa infratora pagará multa de 2% (dois por cento) sobre o valor a ser efetivamente repassado ao Sindicato Patronal.

§ 2º - Fica assegurado o direito de oposição da Instituição de Ensino a ser manifestado através de correspondência encaminhada ao Sindicato Patronal até 15 (quinze) dias após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no órgão competente.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**



## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - REVOGAÇÃO DE CLÁUSULAS ANTERIORES**

As normas e condições ora estabelecidas nas Cláusulas anteriores revogam as Cláusulas dos instrumentos coletivos passados, sendo aplicáveis aos professores e a todos que integram a categoria profissional representada pelo Sindicato dos Professores do Estado do Ceará.

}

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

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

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA PROFISSIONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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