

**Levantamento e análise de cláusulas das convenções
coletivas das entidades sindicais filiadas à
Confederação Nacional dos Trabalhadores em
Estabelecimentos de Ensino - CONTEE**

Contrato de Prestação de Serviços nº 0017/2023 – CONTEE / DIEESE

Junho de 2023

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Sumário

Apresentação.....	4
Distribuição geográfica	4
Grupos de cláusulas	5
1. Salários, Reajustes e Pagamento.....	7
1.1. Reajustes salariais.....	7
1.2. Pisos Salariais	7
1.3. Recibo de pagamento.....	7
1.4. Pagamento de Salário.....	7
1.5. Cálculo de salário	8
1.6. Irredutibilidade.....	8
1.7. Isonomia Salarial	8
1.8. Descontos salariais	9
2. Relações Sindicais.....	9
2.1. Contribuições Sindicais.....	9
2.2. Acesso a informações da empresa	10
2.3. Quadro de aviso	10
2.4. Liberação de Empregados para Atividades Sindicais.....	10
2.5. Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho.....	11
3. Jornada de Trabalho	11
3.1. Faltas	11
3.2. Descanso semanal e feriados	12
3.3. Compensação de jornada.....	12
3.4. Duração e Horário	13
3.5. Janelas	13
3.6. Controle de jornada.....	13
3.7. Intervalos para Descanso	13
4. Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros	14
4.1. Auxílio Educação.....	14
4.2. Adicional de Tempo de Serviço	15
4.3. Auxílio Creche.....	15
4.4. Adicional Noturno	15
5. Contrato de Trabalho.....	16
5.1. Desligamento/Demissão	16
5.2. Aviso prévio	17

5.3.	Mão de Obra Temporária	17
6.	Disposições Gerais.....	18
6.1.	Descumprimento do Instrumento Coletivo.....	18
6.2.	Mecanismos de Solução de Conflitos.....	19
7.	Relações de Trabalho.....	20
7.1.	Qualificação/Formação Profissional.....	20
7.2.	Transferência de disciplina	20
7.3.	Medidas contra a Violência no Ambiente de Trabalho	20
8.	Estabilidades.....	21
8.1.	Estabilidade Aposentadoria.....	21
8.2.	Estabilidade Mãe	22
9.	Educação	22
9.1.	Atividade Extraclasse e Adicional de hora-extra	22
9.2.	Calendário escolar	23
10.	Férias e Licenças	24
10.1.	Férias	24
10.2.	Licença paternidade	24
11.	Saúde e Segurança do Trabalhador	25
11.1.	Condições de Ambiente de Trabalho.....	25
11.2.	Uniforme	25
12.	Pandemia.....	26
12.1.	Medidas Provisórias	26
	Considerações Finais	27

Levantamento e análise de cláusulas das convenções coletivas das entidades sindicais filiadas à CONTEE

Apresentação

O objetivo deste estudo é revelar os temas mais frequentes nas convenções coletivas de trabalho das entidades sindicais filiadas à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino – CONTEE. Para esse fim, foram elaboradas tabelas com a distribuição dos tipos de cláusulas pactuados pelas mesas de negociação, reunidos em grupos de cláusulas temáticos. Além disso, foram analisados os conteúdos das principais cláusulas de cada grupo, com a seleção de exemplos de cláusulas negociadas pelas entidades sindicais.

No que diz respeito à metodologia para a realização do estudo, o primeiro passo foi localizar as convenções coletivas das entidades sindicais filiadas à CONTEE registradas no sistema Mediador¹ do Ministério do Trabalho e Emprego entre janeiro de 2019 e fevereiro de 2023. A seguir, foram selecionadas as convenções mais recentes de cada mesa de negociação². Esse trabalho resultou em um conjunto de 112 convenções coletivas, negociadas por 81 mesas de negociação. Dessas negociações, 49 abrangiam professores e 39 englobavam trabalhadores da administração escolar, sendo que 7 negociações incluíam as duas categorias.

A tipologia de classificação das cláusulas se baseou na tipologia utilizada no sistema Mediador. Porém, foram feitas adaptações, como a criação de novos tipos de cláusulas e mudanças de nomes de tipos já existentes, com a intenção de aperfeiçoar a captação de alguns temas, compreender garantias específicas de professores e trabalhadores da educação privada, além de incorporar tipos de cláusulas de temas atuais, como, por exemplo, a pandemia do coronavírus. As 5.157 cláusulas das convenções coletivas foram classificadas em 118 tipos de cláusulas reunidos em 12 grupos.

Distribuição geográfica

Com 42% das negociações, a região Sudeste concentra o maior número de negociações no período analisado (Tabela 1). Os estados do Rio de Janeiro, com 20% das negociações, e de São Paulo, com 16%, são responsáveis pela maior parte das negociações da região. Minas Gerais compõe 4% do total e o Espírito Santo, 3%.

A região Sul é a segunda com maior número de negociações, com cerca de 36%. O Rio Grande do Sul, com 28% das negociações, é o estado que registra o maior percentual entre todos os estados do país. Já Santa Catarina representa 7% das negociações.

¹ Base de dados oficial dos instrumentos coletivos de trabalho – acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho – criada em 2007 pelo Ministério do Trabalho e Emprego. O propósito do Mediador é registrar todos os instrumentos coletivos realizados no Brasil, o que contemplaria o conjunto dos trabalhadores celetistas no país.

² Mesa de negociação, ou simplesmente negociação, como doravante será chamada, é o nome dado ao conjunto formado pelas partes que assinam um instrumento coletivo. Os instrumentos coletivos de uma mesma mesa de negociação contemplam um mesmo conjunto de trabalhadores e devem ser considerados instrumentos complementares, se não sucessivos (quando a vigência de um sucede a do outro). Por essa razão, o cômputo das garantias por mesa de negociação (ou negociação) é mais adequado do que por instrumento coletivo: basta que a garantia esteja presente em um dos instrumentos de uma mesa de negociação para que os trabalhadores cobertos por essa mesa sejam contemplados por essa garantia.

Goiás, com 7% das negociações, é o estado que mais negociou no Centro-Oeste. Em seguida aparecem o Distrito Federal com 3% e Mato Grosso, com 1%.

No Nordeste, Pernambuco é responsável por 4% das negociações, e Maranhão e Paraíba, por 1% cada um.

A região Norte foi a que registrou o menor percentual de negociações, com 6% do total. O Pará registrou 3% das negociações. Rondônia e Tocantins registraram 1% cada um.

Tabela 1
Distribuição das negociações por regiões e unidades da federação
Brasil, 2019-2023

Região / UF	Negociações	%
Centro-Oeste	9	11,1%
Distrito Federal	2	2,5%
Goiás	6	7,4%
Mato Grosso	1	1,2%
Norte	4	4,9%
Pará	2	2,5%
Rondônia	1	1,2%
Tocantins	1	1,2%
Nordeste	5	6,2%
Maranhão	1	1,2%
Paraíba	1	1,2%
Pernambuco	3	3,7%
Sul	29	35,8%
Rio Grande do Sul	23	28,4%
Santa Catarina	6	7,4%
Sudeste	34	42,0%
Espírito Santo	2	2,5%
Minas Gerais	3	3,7%
Rio de Janeiro	16	19,8%
São Paulo	13	16,0%
Total	81	100,0%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

Grupos de cláusulas

As cláusulas do grupo **Salários, Reajustes e Pagamento** são as únicas presentes em todas as negociações (Tabela 2). Em seguida, aparecem as cláusulas do grupo **Relações Sindicais**, que só não foram observadas em uma negociação.

Cerca de 96% das negociações analisadas registraram cláusulas nos grupos **Jornada de Trabalho e Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**. As cláusulas do grupo **Contrato de Trabalho**, que trata de questões relativas à admissão e demissão, foram pactuadas em 95% das negociações.

Disposições Gerais, grupo de cláusulas que reúne garantias acerca de questões do funcionamento da negociação coletiva, foi observado em aproximadamente 94% das negociações. Já o grupo **Relações de Trabalho**, com cláusulas que dispõem sobre temas como condições de trabalho e normas de pessoal, foi pactuado em 90% das negociações.

As **Estabilidades**, cláusulas que asseguram garantia no emprego para determinados empregados em algumas situações específicas, foram acordadas em cerca de 88% das mesas.

O grupo **Educação**, que foi criado para acomodar cláusulas com garantias específicas das categorias analisadas, teve cláusulas incluídas em 84% das negociações. Cláusulas do grupo **Férias e Licenças** foram negociadas por quase 83% das mesas de negociação.

Saúde e Segurança do Trabalhador foram tratadas por 75% das negociações.

Por fim, o grupo **Pandemia**, que reúne as cláusulas que tratam das consequências da covid 19, foi observado em apenas 16% das negociações analisadas.

Tabela 2

Número de negociações e percentual de negociações, segundo grupo de cláusulas Brasil, 2019-2023

Grupos de cláusulas	Nº	%
Salários, Reajustes e Pagamento	81	100,0%
Relações Sindicais	80	98,8%
Jornada de Trabalho	78	96,3%
Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros	78	96,3%
Contrato de Trabalho	77	95,1%
Disposições Gerais	76	93,8%
Relações de Trabalho	73	90,1%
Estabilidades	71	87,7%
Educação	68	84,0%
Férias e Licenças	67	82,7%
Saúde e Segurança do Trabalhador	61	75,3%
Pandemia	13	16,0%
Total	81	100,0%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

A seguir, serão apresentadas as principais garantias observadas em cada grupo³, acompanhadas de informações sobre sua incidência nas convenções e exemplos pinçados das próprias convenções. E ao final da seção de cada grupo, será apresentada tabela com o número e percentual de negociações segundo tipo de cláusula registrado do grupo.

³ Foram utilizados dois critérios complementares para a seleção das cláusulas no relatório. O primeiro, o da incidência do tipo de garantia nos instrumentos pesquisados: serão apresentados os tipos mais frequentes. O segundo critério foi o da sua importância: algumas cláusulas foram selecionadas para apresentação dada a qualidade de suas garantias. Para o conhecimento de todas as cláusulas analisadas, ver planilha elaborada especificamente para o estudo.

1. Salários, Reajustes e Pagamento

1.1. Reajustes salariais

O grupo de cláusulas Salários, Reajustes e Pagamento foi o único que teve cláusulas incluídas em todas as negociações analisadas. A cláusula mais negociada neste grupo foi Reajustes Salariais, presente em 98% das negociações (Tabela 3). A principal disposição deste tipo de cláusula é a definição dos índices de reajustes salariais. Parte das cláusulas também tratam da possibilidade de parcelamento dos reajustes e do desconto de reajustes já repassados aos empregados por motivo de antecipação de reajuste, como pode ser visto nesta cláusula, negociado pelo Sindicato de Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino de Mato Grosso do Sul:

ADIANTAMENTO DE REAJUSTE SALARIAL E COMPENSAÇÕES

Ficam autorizadas as compensações e deduções salariais decorrentes de antecipação de reajuste salarial da CCT ou reajustamento de salário que não decorra de promoção ou mérito, concedidas pelos Estabelecimentos de Ensino.

1.2. Pisos Salariais

Cerca de 89% das negociações têm cláusulas sobre pisos salariais. Para os trabalhadores da administração escolar, as entidades sindicais em geral fixam pisos mensais. Já para os professores, na maioria das negociações são pactuadas cláusulas que definem o piso da hora-aula.

1.3. Recibo de pagamento

Disposições sobre o recibo de pagamento foram negociadas em aproximadamente 82% das negociações. Na maior parte das cláusulas, se assegura o fornecimento do recibo de pagamento por parte do empregador e são dispostas quais informações devem constar, tais como valor da hora-aula, número de aulas dadas e valor correspondente, aulas extras, repouso semanal, gratificações, descontos efetuados, valor líquido pago no mês, regime de trabalho, valor de depósito do FGTS.

Em algumas cláusulas, é mencionada a possibilidade do fornecimento do recibo de pagamento de forma eletrônica. A seguir, uma cláusula negociada pelo Sindicato dos Professores de Pernambuco:

DA CÓPIA DO RECIBO DE PAGAMENTO

Os estabelecimentos de ensino obrigam-se a fornecer aos professores cópia do recibo de pagamento dos salários especificando as verbas que o compõem: carga horária, valor de hora-aula e descontos procedidos, anotada na CTPS a carga horária correspondente.

1.4. Pagamento de Salário

Cláusulas sobre o pagamento de salário são observadas em 72% das negociações. A principal disposição deste tipo de cláusula é a definição do prazo para o pagamento de salários. Em algumas situações é estipulada uma multa em caso de atraso do pagamento. Em muitas negociações, ainda se pactua que o pagamento deve ser feito por meio de depósito na conta bancária do empregado.

A cláusula a seguir, negociada pelos trabalhadores em estabelecimentos de ensino de Rio Verde/GO, é um exemplo de estabelecimento de multa quando há atraso no pagamento do salário.

DA MULTA POR ATRASO DE SALÁRIOS

Estabelece-se multa de 5% (cinco inteiros por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de até 20 (vinte) dias, e de 1% (um inteiro por cento), por dia, no período subsequente, limitada à última remuneração do Auxiliar de Administração Escolar.

1.5. Cálculo de salário

Cláusulas relativas a Cálculo de Salário são observadas em 70% das negociações. A maioria das cláusulas sobre o tema reproduzem normas da legislação trabalhista. São mencionados nas cláusulas o artigo 320 da CLT, que considera que o mês é constituído de quatro semanas e meia, a lei 605 de 1949, que trata do de repouso semanal remunerado, e a Súmula 351, que assegura acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado. Em algumas negociações, são definidas regras para os descontos decorrentes de falta, atrasos e saídas antecipadas. A cláusula abaixo, negociada pelo Sindicato de Professores do Rio Grande do Sul, é um exemplo sobre a aplicação da legislação trabalhistas no cálculo de salário:

JORNADA DE TRABALHO E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

A remuneração dos Professores será fixada pelo número de aulas semanais, que não poderá exceder de 40. O pagamento far-se-á mensalmente; considerando-se cada mês constituído de 4,5 (quatro e meia) semanas, acrescentando-lhe 1/6 (um sexto) de seu valor como remuneração do repouso, conforme interpretação do art. 320 da CLT em combinação com a Lei nº 605/49, salvo condição mais favorável.

1.6. Irredutibilidade

A proibição de redução do salário e da jornada ou carga horária dos professores e trabalhadores da administração escolar foi observada em 58% das negociações. A maior parte delas, no entanto, permite que a redução ocorra em algumas situações específicas, como por exemplo, pedido expresso do docente ou diminuição do número de alunos matriculados e supressão de turmas. É o que ocorre na cláusula abaixo, de convenção dos professores de Nova Friburgo/RJ:

REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA/ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO

Os estabelecimentos de ensino não poderão reduzir a carga horária e/ou alterar a função antes exercida pelo professor, salvo casos em que tal modificação interesse ao mesmo, com manifestação por escrito, ou o estabelecimento de ensino tenha que reduzir turmas ou modificar sua grade curricular.

1.7. Isonomia Salarial

Como forma de garantir a isonomia salarial, cerca de 44% das negociações têm cláusulas em que se assegura que o salário do professor contratado não seja inferior ao do professor com menor tempo de serviço no mesmo estabelecimento. Esta garantia pode ser observada nesta cláusula dos trabalhadores em estabelecimento de ensino privado da Paraíba:

DA ISONOMIA

Ao ser contratado, o empregado não poderá receber salário inferior ao valor já pago aos demais empregados admitidos anteriormente para exercer a mesma função ou as mesmas atividades,

respeitados os limites do art. 461 da CLT e seus respectivos parágrafos, sem considerar qualquer vantagem pessoal.

Parágrafo Único – Esta condição não se aplica às Instituições de Ensino Superior que possuam Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração devidamente publicado e com cópia protocolada no SINTEENP-PB, desde que apresentem vantagens superiores.

1.8. Descontos salariais

Para 38% das negociações, os descontos salariais poderão ser realizados com a autorização prévia do empregado. São mencionadas nas cláusulas a possibilidade de descontos relativos a planos de assistência médica, seguro, previdência privada, empréstimo e financiamento em instituições financeiras, entre outros. Diversas convenções coletivas de professores e trabalhadores em estabelecimento de ensino de Santa Catarina negociaram esta cláusula:

DOS DESCONTOS AUTORIZADOS

Além dos descontos permitidos em lei e neste instrumento normativo, serão considerados válidos todos os descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e expressa do trabalhador, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, entidade cultural ou recreativa e associativa dos trabalhadores e outros relacionados ao seu contrato de trabalho ou por ele solicitado, que não afrontam o disposto no art. 462 da CLT.

Tabela 3

**Número de negociações e percentual de negociações com cláusulas relativas a salários, reajustes e pagamento, segundo tipo de cláusula
Brasil, 2019-2023**

Cláusulas relativas a Salários, Reajustes e Pagamento	Nº	%
Reajustes/Correções Salariais	79	97,5%
Piso Salarial	72	88,9%
Recibo de pagamento	66	81,5%
Pagamento de Salário	58	71,6%
Cálculo de Salário	57	70,4%
Irredutibilidade	47	58,0%
Isonomia Salarial	36	44,4%
Descontos Salariais	31	38,3%
Salário Substituição	27	33,3%
Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos	9	11,1%
Remuneração DSR	3	3,7%
Total	81	100,0%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

2. Relações Sindicais

2.1. Contribuições Sindicais

O tema mais negociado no grupo de cláusulas Relações Sindicais é o das Contribuições Sindicais. Aproximadamente 90% das negociações tinham cláusulas sobre este tema. A maior parte das

cláusulas trata da contribuição negocial, também conhecida como assistencial, mas foram observadas também um grande número de cláusulas que tratam da contribuição associativa e da contribuição patronal. As partes pactuam em geral o desconto no salário do empregado e repasse pelos estabelecimentos de ensino dos valores acordados para a entidade sindical. Parte das negociações estabelecem multas para os estabelecimentos de ensino em caso de atraso no repasse dos valores.

Há ainda cláusulas que dispõem sobre a possibilidade de aprovação da contribuição assistencial por meio de assembleia e sobre o direito do empregado de oposição à contribuição.

Abaixo está um exemplo de cláusula referente ao desconto da contribuição associativa da convenção dos professores de Niterói:

MENSALIDADE DO SINDICATO

Os Estabelecimentos de Ensino descontarão, em folha de pagamento, as mensalidades dos professores sindicalizados, remetendo-as, até o décimo dia útil de cada mês subsequente ao desconto, ao Sindicato da categoria profissional e, havendo atraso, o Estabelecimento de Ensino incorrerá na multa do artigo 600 da CLT.

2.2. Acesso a informações da empresa

Cerca de 64% das negociações têm cláusulas que asseguram a disponibilização da relação do quadro funcional dos estabelecimentos de ensino para a entidade sindical, como esta cláusula que foi pactuada em diversas convenções de professores de municípios do Rio Grande Sul:

RELAÇÃO DO QUADRO DE PROFESSORES

Fica estabelecida a obrigatoriedade das instituições de ensino remeterem ao Sinpro/RS, até 60 (sessenta) dias após a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, relação dos integrantes de seu quadro docente, devidamente assinada por seu representante legal e onde constem o nome de cada professor em ordem alfabética, número de CPF e endereço eletrônico.

2.3. Quadro de aviso

Em 58% das negociações, foram observadas cláusulas que garantem que o estabelecimento de ensino providencie local apropriado para colocação de quadro de avisos e comunicações de assuntos de interesse dos empregados. A seguir um exemplo de cláusula negociada pelo Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto/SP:

QUADRO DE AVISOS

A ESCOLA deverá manter espaço reservado ao quadro de avisos do Sindicato, para fixação de comunicados de interesse da categoria, sendo proibida a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

2.4. Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

Em torno de 56% das negociações asseguram abono de faltas para que os empregados possam participar de assembleias convocadas pelas entidades sindicais ou congressos. A maior parte das cláusulas exige que a entidade sindical solicite a liberação dos trabalhadores com antecedência. Além disso, algumas negociações limitam o número de abonos por semestre ou ano. Esta cláusula foi negociada pelo Sindicato dos Professores do Norte-Noroeste Fluminense:

ABONO DE FALTA PARA PARTICIPAÇÃO EM ASSEMBLEIA

O professor tem direito ao abono de um dia de falta por ano para participar de Assembleia quando convocada pelo SINPRONNF, desde que, atestado pela mesma e comunicado ao empregador com 72 (setenta duas) horas de antecedência.

2.5. Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

Aproximadamente 52% das negociações garante acesso dos dirigentes sindicais aos estabelecimentos de ensino para desempenho de suas funções. Em algumas cláusulas, há exigência que a entidade sindical avise previamente sobre a visita, como nesta cláusula da convenção dos professores de Minas Gerais.

DIRIGENTE SINDICAL E ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais, devidamente credenciados, ao local de trabalho dos empregados membros da categoria profissional, mediante prévio entendimento com a administração do estabelecimento de ensino quanto à data e horário da visita que não deverá interromper o funcionamento das aulas.

Tabela 4**Número de negociações e percentual de negociações com cláusulas relativas a relações sindicais, segundo tipo de cláusula****Brasil, 2019-2023**

Relações Sindicais	Nº	%
Contribuições Sindicais	73	90,1%
Acesso a Informações da Empresa	52	64,2%
Quadro de avisos	47	58,0%
Liberação de Empregados para Atividades Sindicais	45	55,6%
Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho	42	51,9%
Delegados sindicais	40	49,4%
Dirigente Sindical	32	39,5%
Comissão Paritária	30	37,0%
Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)	7	8,6%
Outras disposições sobre representação e organização	3	3,7%
Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa	1	1,2%
Total	80	98,8%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

3. Jornada de Trabalho

3.1. Faltas

O tema mais negociado relativo à jornada de trabalho é referente a faltas, registrado em 84% das negociações. A maior parte das cláusulas garante os abonos de faltas dispostos na legislação brasileira. Baseado no artigo 473 da CLT, que assegura o abono de uma falta por ano para acompanhamento de filhos de até 6 anos ao médico, entre outras garantias, muitas convenções garantem um número de dias maior e estendem o direito para acompanhamento de cônjuges e pais.

O abono de faltas para o trabalhador por motivo de doença também aparece em um grande número de convenções. Para o abono das faltas por motivo de saúde, na maioria das cláusulas, há exigência de atestado médico.

O abono de dois dias em caso de morte de cônjuge, ascendente, descendente, irmão e de três dias em virtude de casamento, também contidos no artigo 473 da CLT, são amplamente pactuados nas negociações.

Em diversas negociações, se pactua o desconto salarial nos casos de faltas injustificadas.

Esta cláusula registrada em uma convenção dos trabalhadores em estabelecimentos de ensino e educação de Franca/SP contém um exemplo de abono de falta para acompanhamento de dependente ao médico:

ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES (ABONO DE FALTA PARA LEVAR DEPENDENTE AO MÉDICO)

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 dia por semestre ao AUXILIAR para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas a contar do retorno do AUXILIAR ao trabalho.

3.2. Descanso semanal e feriados

Aproximadamente 69% das negociações registraram cláusulas sobre descanso semanal e feriados. Na maioria das cláusulas, se veda a regência de aulas aos domingos e feriados, sem prejuízo da remuneração. Caso o empregado precise trabalhar nesses dias, parte das cláusulas asseguram remuneração em dobro.

Diversas cláusulas definem que o dia da categoria deve ser considerado feriado e, portanto, a regência de aulas deve ser vedada.

Esta cláusula dos professores do Espírito Santo veda o trabalho aos domingos e feriados.

DIAS VEDADOS AO TRABALHO

É vedado exigir do/a professor regência de aula, trabalho ou qualquer outra atividade docente:

- a) aos domingos;
- b) nos feriados nacionais, estaduais, municipais e religiosos, nos termos da Legislação própria;
- c) nos seguintes dias: segunda-feira e terça-feira da semana do Carnaval; sexta-feira e sábado da Semana Santa, no dia do Professor e Finados.

3.3. Compensação de jornada

Este tipo de cláusula foi negociado por cerca de 57% das negociações. A maioria das cláusulas sobre compensação de jornada pactua a possibilidade de ser implementado pelos estabelecimentos o banco de horas. Este sistema de compensação de jornada está disposto no artigo 59 da CLT e permite que o excesso de horas em um dia pode ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias de trabalho.

Há cláusulas que permite que se adote a compensação de jornada em períodos mais curtos como uma semana ou um mês, como nesta cláusula da convenção dos professores do Espírito Santo.

JORNADA COMPENSATÓRIA

Fica o Estabelecimento de Ensino autorizado a instituir a COMPENSAÇÃO DE JORNADA, por expresso acordo coletivo de trabalho, para compensação de horas no mesmo mês.

3.4. Duração e Horário

Por volta de 49% das negociações têm cláusulas que tratam de duração e horário. Para os professores, em geral, as convenções definem a duração da hora-aula. No caso de professores mensalistas e dos trabalhadores da administração escolar, as convenções estabelecem o número de horas da jornada semanal.

Algumas cláusulas asseguram que a alteração dos horários de aula no decorrer do ano letivo só pode ocorrer mediante a concordância do professor.

Esta cláusula de uma convenção coletiva dos professores de Macaé/RJ define diferentes durações da hora aula para a educação infantil e para a educação fundamental.

DURAÇÃO DA AULA

A hora aula corresponderá a 60 minutos consecutivos para as classes da escola infantil até o 5º ano do ensino fundamental, e, de 50 minutos para os demais segmentos, tanto no período diurno quanto no noturno, conforme legislação vigente (LDB), seja qual for a natureza do estabelecimento (ensino, recreação ou esporte).

3.5. Janelas

Pactuadas por 43% das negociações, a cláusula sobre janelas é um tipo de cláusula específico da categoria dos professores. Elas se referem ao pagamento de tempos vagos no horário do professor entre as aulas de cada turno. Esta cláusula da convenção dos professores do Norte-Noroeste Fluminense garante o salário hora normal para os professores com horário vago entre duas aulas:

JANELAS

Na ocorrência de horário vago entre duas aulas no mesmo estabelecimento de ensino, fica assegurado ao professor o pagamento desse intervalo como salário hora normal.

3.6. Controle de jornada

O controle de jornada está presente em 43% das negociações analisadas. Nas cláusulas, se pactua a possibilidade de adoção de controles alternativos de controle de jornada, como na cláusula abaixo que foi registrada em diversas convenções de municípios de Santa Catarina.

DO REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Nos termos da Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho, ficam os empregadores autorizados a adotar sistemas alternativos de controle de Jornada de trabalho.

3.7. Intervalos para Descanso

Aproximadamente 36% das negociações contêm cláusulas que asseguram intervalo de descanso para o professor após um número definido de aulas, como neste exemplo de uma convenção de professores de instituições de ensino superior privadas de Rondônia.

INTERVALO PARA DESCANSO

Após três aulas consecutivas, será obrigatório, para todos professores, um intervalo para descanso com duração mínima de 10 (dez) minutos, desde que compatível com a estrutura pedagógica da disciplina.

Tabela 5**Número de negociações e percentual de negociações com cláusulas relativas a jornada de trabalho, segundo tipo de cláusula.****Brasil, 2019-2023**

Jornada de Trabalho	Nº	%
Faltas	68	84,0%
Descanso Semanal e Feriados	56	69,1%
Compensação de Jornada	46	56,8%
Duração e Horário	40	49,4%
Janelas	35	43,2%
Controle da Jornada	35	43,2%
Intervalos para Descanso	29	35,8%
Intervalo para Amamentação	21	25,9%
Prorrogação/Redução de Jornada	13	16,0%
Turnos Ininterruptos de Revezamento	12	14,8%
Outras disposições sobre jornada	11	13,6%
Horas in Itinere	6	7,4%
Carga Horária	4	4,9%
Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)	2	2,5%
Total	78	96,3%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

4. Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

4.1. Auxílio Educação

No que se refere a gratificações, adicionais, auxílios e benefícios afins, a cláusula mais negociada é o auxílio educação. Cerca de 86% das negociações têm cláusula sobre este auxílio. Nas cláusulas, são asseguradas bolsas de estudo integrais ou parciais para professores/auxiliares da administração escolar ou a seus cônjuges e dependentes. Em algumas cláusulas, são definidos percentuais diferentes de desconto de acordo com o tempo de serviço do empregado.

Há convenções que garantem bolsa de estudo para dependentes de empregados que trabalham em outros estabelecimentos de ensino abrangidos pela convenção.

Diversas convenções de municípios do Rio de Janeiro possuem esta cláusula que garante gratuidade nas matrículas e mensalidades para os professores e seus beneficiários e dependentes:

GRATUIDADE ESCOLAR

Os professores terão direito à gratuidade com relação às matrículas e mensalidades escolares, para si e seus beneficiários ou dependentes, que forem juridicamente qualificados como tal, com limite máximo de 18 anos (...)

4.2. Adicional de Tempo de Serviço

Adicional de tempo de serviço foi registrado em 69% das negociações. São definidos nas cláusulas o tempo de serviço necessário para que o empregado tenha direito ao adicional e o percentual do salário a ser adicionado ao salário. Muitas cláusulas estabelecem também um limite máximo ao adicional. Diversas convenções de municípios do Rio Grande do Sul negociam a cláusula abaixo.

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O trabalhador em educação infantil terá direito a um adicional por tempo de serviço equivalente a 3% do seu salário-base para cada 4 anos de vínculo empregatício com o mesmo estabelecimento de educação infantil, considerando-se, inclusive, períodos descontínuos, observado o limite de 20% de adicional.

4.3. Auxílio Creche

O artigo 389 da CLT diz que “os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação”. Cerca de 49% das negociações têm cláusulas que tratam da obrigação assegurada na CLT. Na maior parte delas, é pactuado o pagamento de auxílio creche como forma de suprir a exigência legal. Algumas cláusulas garantem auxílio creche para crianças acima da idade estipulada na CLT, como a cláusula abaixo, negociada por diversas convenções de municípios do Rio Grande do Sul, que assegura auxílio creche para crianças de até 4 anos de idade:

REEMBOLSO-CRECHE OU EDUCAÇÃO INFANTIL

Os estabelecimentos de ensino que não dispuserem de creche ou ensino de educação infantil em suas dependências reembolsarão aos (às) professores (as) os gastos por eles efetuados para filhos de até 4 (quatro) anos de idade, no limite de R\$ 323,06 (trezentos e vinte e três reais e seis centavos) em 1º de agosto de 2022, para os professores com carga horária de 30 (trinta) horas semanais. Ao (à) professor (a) com carga horária inferior, será devido um reembolso proporcional à sua carga horária contratual.

Parágrafo Primeiro – Fica assegurada ao (à) professor (a) a manutenção do referido reembolso até o último mês do semestre em que o (s) filho (s) tenha (m) completado 4 (quatro) anos de idade.

Parágrafo Segundo – Na hipótese de ambos os pais ou responsáveis legais pela criança serem contratados no mesmo estabelecimento de ensino, somente um deles terá direito ao reembolso.

4.4. Adicional Noturno

O artigo 73 da CLT garante que a remuneração do trabalho noturno tenha um acréscimo de 20% sobre a hora diurna. Este direito foi registrado em 48% das negociações das entidades filiadas à CONTEE. A maior parte das cláusulas aplica o percentual de adicional legal, como se pode observar nesta cláusula negociada por diversas convenções de municípios de Goiás:

DO TRABALHO NOTURNO

O trabalho noturno, assim entendido aquele realizado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, será remunerado com acréscimo de 20%.

Tabela 6

**Número de negociações e percentual de negociações com cláusulas relativas a gratificações, adicionais, auxílios e outros, segundo tipo de cláusula
Brasil, 2019-2023**

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros	Nº	%
Auxílio Educação	70	86,4%
Adicional de Tempo de Serviço	56	69,1%
Auxílio Creche	40	49,4%
Adicional Noturno	39	48,1%
Auxílio Transporte	30	37,0%
13º Salário	30	37,0%
Auxílio Saúde	26	32,1%
Outros Adicionais	25	30,9%
Auxílio Alimentação	24	29,6%
Seguro de Vida	19	23,5%
Outras Gratificações	18	22,2%
Empréstimos	17	21,0%
Auxílio Doença/Invalidez	12	14,8%
Participação nos Lucros e/ou Resultados	12	14,8%
Gratificação de Função	12	14,8%
Auxílio Morte/Funeral	11	13,6%
Adicional de Insalubridade	10	12,3%
Adicional de Sobreaviso	2	2,5%
Abono Aposentadoria	2	2,5%
Outros Auxílios	2	2,5%
Total	78	96,3%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

5. Contrato de Trabalho

5.1. Desligamento/Demissão

Cláusulas sobre desligamento e demissão foram as mais negociadas no grupo que trata do contrato de trabalho. Cerca de 80% das negociações tinham disposições sobre este tipo de cláusula. A garantia mais comum registrada foi a obrigação para que o empregado receba assistência da entidade sindical no momento da homologação da rescisão de contrato.

Outra cláusula bastante frequente é a que obriga o estabelecimento de ensino a determinar o motivo que deu origem à dispensa quando houver demissão por justa causa. A cláusula abaixo foi incluída em duas convenções coletivas de auxiliares da administração escolar de Minas Gerais:

COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

Ao empregado dispensado por justa causa ou motivadamente, o empregador deve comunicar, por escrito, no ato da dispensa o motivo especificado desta.

O prazo para o pagamento das verbas rescisórias e a multa em caso de atraso, definidos pelo artigo 477 da CLT, também aparece em diversas convenções coletivas.

Algumas entidades sindicais pactuaram a garantia semestral de salário ou indenização em caso de demissão antes do fim do semestre. Esta é uma garantia específica da categoria dos professores e assegura que eles recebam mensalmente um percentual do salário ou o salário integral até o fim do semestre em caso de demissão sem justa causa. A cláusula abaixo está presente em diversas convenções coletivas de municípios de São Paulo:

GARANTIA SEMESTRAL DE SALÁRIOS

Ao Professor demitido sem justa causa, a ESCOLA garantirá:

- a) no primeiro semestre, a partir de 1º de janeiro, os salários integrais até o dia 30 de junho;
- b) no segundo semestre, os salários integrais até o dia 31 de dezembro, ressalvado o parágrafo 3º.

Parágrafo primeiro – Para ter direito à Garantia Semestral de Salários, o PROFESSOR deverá ter 22 (vinte e dois) meses de serviço prestado à ESCOLA na data da comunicação da dispensa.

Parágrafo segundo – Para não ficar obrigada a pagar ao PROFESSOR os salários do semestre subsequente ao da demissão, a ESCOLA deverá formalizar a demissão no período compreendido entre 1 (um) e 30 (trinta) dias que antecede o início das férias ou do recesso escolar.

Parágrafo terceiro - Quando as demissões ocorrerem a partir de 16 de outubro, a ESCOLA pagará, independentemente do tempo de serviço do professor, valor correspondente à remuneração devida até o dia 20 de janeiro do ano subsequente, inclusive, respeitado o pagamento mínimo de trinta dias do recesso escolar.

Parágrafo quarto – Os PROFESSORES admitidos serão registrados a partir da data de início de suas atividades na ESCOLA, incluindo o período de planejamento escolar, cabendo à ESCOLA, sem prejuízo das previsões legais, o pagamento em dobro dos dias trabalhados sem registro durante o referido planejamento.

Parágrafo quinto - Os salários complementares previstos nesta cláusula terão natureza indenizatória, não integrando o tempo de serviço do professor para nenhum efeito legal.

5.2. Aviso prévio

A maior parte das disposições contidas nas cláusulas que tratam do aviso prévio se baseiam na legislação trabalhista. As cláusulas tratam da aplicação da lei nº 12.506/2011, que define a duração do aviso prévio de acordo com o número de anos de serviços prestados pelo empregado, e dos artigos 487 e 488 da CLT sobre aviso prévio.

Em algumas cláusulas, as partes pactuam a dispensa do cumprimento de aviso prévio quando o empregado pedir demissão no final do ano letivo, como nesta cláusula constante em diversas convenções de municípios do estado de São Paulo:

PEDIDO DE DEMISSÃO EM FINAL DE ANO LETIVO

O PROFESSOR que, no final do ano letivo, comunicar sua demissão até o dia que antecede o início do recesso escolar 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, a remuneração até o dia 20 de janeiro do ano subsequente, independentemente do tempo de serviço na ESCOLA, respeitado o pagamento mínimo de trinta dias.

5.3. Mão de Obra Temporária

Cerca de 36% das negociações tratam da mão de obra temporária. A maioria proíbe a contratação por prazo determinado. No entanto, muitas convenções permite a contratação por tempo

determinado em situações específicas, como substituição de professores ou contrato de experiência. Diversas convenções de municípios de Santa Catarina negociaram a cláusula abaixo.

DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

É nula a contratação do auxiliar da administração escolar por prazo determinado para trabalho regular, salvo em se tratando de CONTRATO DE EXPERIÊNCIA nos termos dos art. 443 e 445 da CLT, de substituição temporária ou por motivo previsto em lei ou neste Instrumento Normativo.

Tabela 7

Número de negociações e percentual de negociações com cláusulas relativas a contrato de trabalho, segundo tipo de cláusula.

Brasil, 2019-2023

Contrato de Trabalho	Nº	%
Desligamento/Demissão	65	80,2%
Aviso Prévio	41	50,6%
Mão-de-Obra Temporária	28	34,6%
Carteira de trabalho	27	33,3%
Normas para Admissão/Contratação	26	32,1%
Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação	23	28,4%
Estágio/Aprendizagem	19	23,5%
Teletrabalho	16	19,8%
Portadores de necessidades especiais	6	7,4%
Termo de quitação anual	3	3,7%
Suspensão do Contrato de Trabalho	2	2,5%
Contrato a Tempo Parcial	1	1,2%
Total	77	95,1%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

6. Disposições Gerais

6.1. Descumprimento do Instrumento Coletivo

O grupo de cláusulas Disposições Gerais engloba cláusulas acerca do funcionamento da negociação. O tipo de cláusula mais negociado neste grupo foi o Descumprimento do Instrumento Coletivo, pactuado por 80% das negociações. A maior parte das cláusulas estabelece multa no caso do descumprimento da convenção coletiva. Há ainda cláusulas que garantem o direito das entidades sindicais signatárias a promover ações em caso do descumprimento da convenção.

Abaixo está uma cláusula negociado por diversas convenções de municípios de Santa Catarina que define multa por descumprimento da convenção:

DA MULTA

As partes em atendimento ao que determina o art. 613, Inciso VIII, da CLT, atribuem a quem infringir o presente acordo a multa de R\$ 450,00, por infração, a ser paga ao empregado ou empregador, conforme o caso, sem prejuízo do cumprimento.

6.2. Mecanismos de Solução de Conflitos

Aproximadamente 67% das convenções estabelecem mecanismos para que as partes possam solucionar conflitos na negociação coletiva. As principais alternativas para a solução de conflitos registradas nas convenções foram a comissão permanente de negociação, o foro conciliatório e a Justiça do Trabalho.

Na cláusula abaixo, retirada de uma convenção de professores de São José do Rio Preto, as partes se comprometem a fiscalizar o cumprimento das cláusulas, resolver divergências de entendimento de cláusulas e discutir questões não contempladas na convenção:

DA COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO

Fica estabelecido a criação da Comissão Permanente de Negociação formada paritariamente por representantes das Entidades Sindicais, Profissional e Econômica, com o objetivo de:

- a) fiscalizar o cumprimento das cláusulas vigentes;
- b) propor alternativas de entendimento para eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção;
- c) discutir questões não-contempladas na norma coletiva, como contrato por prazo determinado para disciplinas curriculares organizadas em módulos nos cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e em cursos de educação profissional técnica de nível médio e compensação de emendas de feriados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As entidades componentes da Comissão Permanente de Negociação indicarão cada uma delas, seus representantes, no prazo máximo de quinze dias a contar da assinatura da presente Convenção, devendo ser instituída em ata própria.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A Comissão deverá reunir-se mensalmente, sempre no décimo dia útil, às 15 horas, alternadamente nas sedes das entidades que a compõem.

Tabela 8

Número de negociações e percentual de negociações com cláusulas relativas a disposições gerais, segundo tipo de cláusula

Brasil, 2019-2023

Disposições Gerais	Nº	%
Descumprimento do Instrumento Coletivo	65	80,2%
Mecanismos de Solução de Conflitos	54	66,7%
Aplicação do Instrumento Coletivo	42	51,9%
Abrangência	33	40,7%
Regras para a Negociação	30	37,0%
Outras Disposições	15	18,5%
Vigência	7	8,6%
Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo	5	6,2%
Total	76	93,8%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

7. Relações de Trabalho

7.1. Qualificação/Formação Profissional

A Qualificação/Formação Profissional foi o tipo de cláusula mais negociado no grupo que trata das Relações de Trabalho. O tema foi observado em 57% das negociações. Em geral, nas cláusulas, os empregadores se comprometem a promover cursos de aperfeiçoamento para os seus empregados. Algumas convenções garantem que, em caso de adoção de novas tecnologias, os empregadores devem oferecer cursos para que os empregados se adaptem às inovações adotadas.

Outra garantia amplamente negociada foi o direito ao abono de faltas para participação dos empregados em cursos e congressos. Nesta cláusula reproduzida em diversas convenções de auxiliares da administração escolar de municípios do Rio Grande do Sul, os empregados podem ser dispensados para participar de cursos ou congressos mediante livre entendimento com a direção do estabelecimento:

DISPENSA PARA PARTICIPAÇÃO EM CONGRESSOS/SIMPÓSIOS

Mediante livre entendimento com a direção do estabelecimento o trabalhador poderá ausentar-se do mesmo, sem prejuízo de sua remuneração, para frequentar curso de especialização, simpósios, encontros, congressos, etc., relativos à sua área de trabalho.

7.2. Transferência de disciplina

Em cerca de 57% das negociações, está acordado que a transferência de disciplina, turno de trabalho, cargo ou função podem ser efetuadas somente com o consentimento do professor.

Diversas convenções coletivas de professores de municípios do Rio de Janeiro incluíram esta cláusula que proíbe a transferência de disciplina sem a permissão do docente.

TRANSFERÊNCIA DE DISCIPLINA

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

7.3. Medidas contra a Violência no Ambiente de Trabalho

As cláusulas que garantem medidas contra a violência no ambiente de trabalho foram pactuadas em 25% das negociações. Nelas as entidades sindicais asseguram prevenção e repressão de condutas de violência física, psicológica ou moral contra os trabalhadores, como no exemplo abaixo retirado de diversas convenções de municípios do Rio Grande do Sul.

AMBIENTE ESCOLAR

Os estabelecimentos de ensino, por suas direções, dentro das suas prerrogativas legais, deverão atuar no sentido de prevenir e reprimir condutas discentes e/ou de pais e demais tomadores de serviços educacionais configuradoras de violência física, psicológica ou moral contra os trabalhadores. Estes, por sua vez, deverão colaborar com as ações necessárias para a eficácia da atuação preconizada pelas direções.

Parágrafo Primeiro: Direções e trabalhadores, observados os parâmetros de suas respectivas atribuições e reservada a iniciativa das direções, buscarão incluir a questão disciplinar dentro dos marcos pedagógicos da escola. Parágrafo Segundo: Os compromissos aqui pactuados não

eximem as escolas e os trabalhadores da responsabilidade civil que lhes seja atribuível segundo a legislação.

Tabela 9

Número de negociações e percentual de negociações com cláusulas relativas a relações de trabalho, segundo tipo de cláusula

Brasil, 2019-2023

Relações de Trabalho	Nº	%
Qualificação/Formação Profissional	46	56,8%
Transferência setor/empresa	46	56,8%
Medidas contra a Violência no Ambiente de Trabalho	20	24,7%
Atribuições da Função/Desvio de Função	19	23,5%
Ferramentas e Equipamentos de Trabalho	18	22,2%
Registro de Pessoal	15	18,5%
Assistência Jurídica	10	12,3%
Direitos Autorais	10	12,3%
Assédio Moral	8	9,9%
Plano de Cargos e Salários	5	6,2%
Política para Dependentes	5	6,2%
Outras normas de pessoal	5	6,2%
Indenização	3	3,7%
Total	73	90,1%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

8. Estabilidades

8.1. Estabilidade Aposentadoria

O grupo de cláusulas Estabilidades contém cláusulas que asseguram que o empregado não seja dispensado por um determinado período de tempo. A estabilidade mais comum entre os trabalhadores representados pelas entidades sindicais filiadas à CONTEE é a estabilidade aposentadoria, que foi acordada em 84% das negociações. As cláusulas garantem que empregados com poucos anos restantes para ter direito à aposentadoria não possam ser demitidos. O período de estabilidade varia entre 12 e 36 meses nas negociações analisadas.

Algumas cláusulas atribuem ao empregado a responsabilidade de informar ao empregador quando tiver adquirido os requisitos à estabilidade.

Esta cláusula, negociada pelos trabalhadores e trabalhadoras em estabelecimentos de ensino de Pernambuco, garante 18 meses de estabilidade aposentadoria:

DA ESTABILIDADE DO PRÉ-APOSENTADO

O trabalhador de administração escolar, com mais de 05 anos de serviço no mesmo estabelecimento de ensino, gozará de estabilidade no emprego quando lhe faltar 18 meses para aposentar-se por tempo de serviço. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

8.2. Estabilidade Mãe

A estabilidade para empregadas gestantes desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto está disposta nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias. Embora a maior parte das cláusulas negociadas assegure o que é garantido legalmente, diversas negociações têm cláusulas que pactuam períodos de estabilidade maior, como esta cláusula da convenção dos professores da rede particular do Pará.

DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

A professora gestante não poderá ser dispensada, sem justa causa, antes de decorrido o prazo de seis meses após o parto, salvo se a Instituição de Ensino se obrigar com o pagamento do valor da respectiva remuneração.

Tabela 10

**Número de negociações e percentual de negociações com cláusulas relativas a estabilidades, segundo tipo de cláusula
Brasil, 2019-2023**

Estabilidades	Nº	%
Estabilidade Aposentadoria	68	84,0%
Estabilidade Mãe	65	80,2%
Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional	13	16,0%
Estabilidade Portadores Doença Não Profissional	13	16,0%
Estabilidade Serviço Militar	4	4,9%
Outras estabilidades	3	3,7%
Total	71	87,7%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

9. Educação

9.1. Atividade Extraclasse e Adicional de hora-extra

No grupo de cláusulas Educação foram reunidas as garantias específicas da categoria dos professores. São cláusulas que não são encontradas em outras atividades econômicas. O tipo de cláusulas mais negociado, presente em cerca de 82%, trata das atividades extraclasse. Como grande parte dos professores tem sua jornada baseada em hora-aula, há um número grande de cláusulas que define o pagamento de atividades prestadas fora desse período. São atividades como reuniões, passeios, festividades, viagens, preparação de aulas, elaboração de prova, aulas de recuperação e reforço. Em parte das cláusulas, essas atividades são remuneradas com adicional de hora extra, como nesta cláusula dos professores em escolas particulares do Tocantins:

HORA EXTRAORDINÁRIA

Salvo acordo das partes para compensação de horário, são consideradas como extraordinárias as reuniões e atividades realizadas fora do horário normal de aulas do(a) professor(a) ou fora do período letivo normal, devendo seu pagamento ser efetuado, no máximo, no fechamento da folha de pagamento do mês subsequente.

Na cláusula abaixo, presente na convenção dos trabalhadores e trabalhadoras em estabelecimento de ensino da rede particular do Maranhão, as partes estipulam pagamento de hora extra

para os professores que forem convocados a participar de reunião, atividades e trabalhos fora do seu horário normal.

REMUNERAÇÃO DE REUNIÕES

Os professores, quando convocados e efetivamente participarem de reuniões, atividades e trabalhos fora do seu horário normal serão remunerados por essas atividades com pagamento extraordinário correspondente ao valor da hora aula, acrescido de 50% (cinquenta por cento) por hora extra, salvo se acordada a compensação do tempo no horário normal contratual ou se a participação em reuniões previstas no calendário mencionado na cláusula décima nona deste instrumento já estiver incluída na remuneração mensal.

PARÁGRAFO ÚNICO - Será considerado como trabalho extraordinário do Auxiliar de Administração Escolar qualquer tarefa fora do horário normal contratual, devendo ser pago o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) ao valor normal da hora, por hora extra, salvo se acordada a compensação.

9.2. Calendário escolar

Outra cláusula exclusiva da categoria dos professores é a que trata do calendário escola. Negociado por cerca de $\frac{1}{4}$ (um quarto) das negociações, as cláusulas obrigam que os estabelecimentos de ensino forneçam para os professores no início de cada ano ou semestre letivo o calendário das atividades escolares, férias coletivas e recesso escolar.

Diversas convenções de municípios de São Paulo incluíram esta cláusula em que as entidades sindicais fixam o prazo para entrega do calendário escolar.

CALENDÁRIO ESCOLAR

As ESCOLAS estão obrigadas a entregar aos PROFESSORES, até o início da segunda quinzena de cada ano letivo, os calendários escolares de 2022 e de 2023, que deverão conter, obrigatoriamente, entre outras informações, a agenda das atividades extracurriculares e os períodos de férias coletivas e de recesso escolar.

Tabela 11

Número de negociações e percentual de negociações com cláusulas relativas a educação, segundo tipo de cláusula

Brasil, 2019-2023

Educação	Nº	%
Atividade Extraclasse e Adicional de hora-extra	66	81,5%
Calendário escolar	20	24,7%
Ensino a Distância	13	16,0%
Professores	12	14,8%
Limite de alunos	11	13,6%
Alunos com deficiência	7	8,6%
Educação Infantil	2	2,5%
Total	68	84,0%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

10. Férias e Licenças

10.1. Férias

As disposições sobre férias estão presentes em 73% das negociações e são as mais difundidas do grupo de cláusulas Férias e Licenças. Na maior parte das cláusulas, as partes estabelecem a concessão de férias coletivas e definem as datas de início e fim. A antecipação de férias para empregados que não tenham completado o período aquisitivo também é amplamente negociada.

Diversas disposições sobre férias que constam na CLT também foram inseridas em diversas convenções coletivas, como o prazo de pagamento e a proibição do início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Nesta cláusula retirada da convenção de trabalhadores em estabelecimentos de ensino privado da Paraíba, as partes definem os períodos de férias coletivas a serem gozadas pelos empregados.

DAS FÉRIAS COLETIVAS

As férias do pessoal docente serão coletivas e de no mínimo 30 dias, concedidas e gozadas no período de 02 a 31 de janeiro ou de 1º a 30 de julho ou se o professor e a instituição de ensino, assim manifestarem interesse, por escrito, poderão ser gozadas 15 dias em janeiro e 15 dias em julho e serão regidas pelos artigos 129 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

10.2. Licença paternidade

Aproximadamente 61% das negociações incluíram nas suas convenções cláusulas sobre o direito a licença paternidade de cinco dias, previsto no artigo 473 da CLT. Em algumas negociações, as partes pactuam períodos maiores de licença, como nesta cláusula dos professores de Niterói/RJ.

LICENÇA PATERNIDADE

Licença paternidade do professor será de 9 dias úteis, cabendo ao mesmo comunicar à Instituição por escrito e com antecedência a data estimada do nascimento do filho.

Tabela 12

Número de negociações e percentual de negociações com cláusulas relativas a férias e licenças, segundo tipo de cláusula

Brasil, 2019-2023

Férias e Licenças	Nº	%
Férias	59	72,8%
Licença Paternidade	49	60,5%
Licença não Remunerada	40	49,4%
Licença Adoção	36	44,4%
Recesso Escolar	24	29,6%
Licença Remunerada	6	7,4%
Licença Interesse	6	7,4%
Licença Maternidade	1	1,2%
Total	67	82,7%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

11. Saúde e Segurança do Trabalhador

11.1. Condições de Ambiente de Trabalho

No grupo de cláusula Saúde e Segurança do Trabalhador, o tipo de cláusula mais negociado foi Condições de Ambiente de Trabalho, incluído em 59% das negociações. Na maioria das cláusulas, os estabelecimentos de ensino se comprometem a manter sala para uso dos professores com mobiliário adequado para trabalho, descanso e guarda de material e sala para o uso dos trabalhadores e das trabalhadoras da administração escolar.

Foram negociadas também cláusulas que preveem assentos no local de serviço para trabalhadores e trabalhadoras da administração escolar que tenham atribuições de atender ao público e da aplicação da Norma Regulamentadora 17 sobre ergonomia.

Em algumas negociações, as partes pactuam que o estabelecimento de ensino mantenha local apropriado para refeições, com condições de conforto e higiene.

Diversas convenções de municípios de São Paulo incluíram em suas convenções esta cláusula que obriga a escola a manter sala para uso dos professores.

SALA DOS PROFESSORES

A ESCOLA está obrigada a manter sala para uso exclusivo dos PROFESSORES, que deverá dispor de mobiliário adequado para trabalho, descanso nos intervalos e guarda de material.

11.2. Uniforme

O fornecimento gratuito do uniforme quando exigidos pelo empregador foi acordado em 58% das negociações. A seguinte cláusula foi registrada pelos Sindicato de Professores de Niterói/RJ e pelo Sindicato de Professores de Petrópolis/RJ:

UNIFORMES DE TRABALHO

Os Estabelecimentos de Ensino fornecerão, gratuitamente, a seus professores os uniformes necessários à realização de suas atribuições, desde que exigidos pelo empregador. Relações Sindicais

Tabela 13

Número de negociações e percentual de negociações com cláusulas relativas a saúde e segurança do trabalhador, segundo tipo de cláusula.

Brasil, 2019-2023

Saúde e Segurança do Trabalhador	Nº	%
Condições de Ambiente de Trabalho	48	59,3%
Uniforme	47	58,0%
Primeiros Socorros	27	33,3%
Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente	17	21,0%
Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho	17	21,0%
Campanhas Educativas sobre Saúde	12	14,8%
Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais	11	13,6%
Equipamentos de Proteção Individual	6	7,4%
Aceitação de Atestados Médicos	5	6,2%
CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros	5	6,2%
Exames Médicos	4	4,9%
Total	61	75,3%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

12. Pandemia

12.1. Medidas Provisórias

A pandemia do coronavírus não gera mais preocupação para trabalhadores e trabalhadoras e entidades sindicais, mas nos últimos anos foram registradas cláusulas que buscavam soluções causados pelo isolamento social provocado por esta doença. As cláusulas que tratavam das medidas provisórias editadas pelo governo federal com o propósito de enfrentar o problema foram pactuadas em 16% das negociações. Na convenção dos professores do Espírito Santo, foi registrada a cláusula a seguir, que trata da aplicação da Medida Provisória 927:

MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020

Diante da perda de vigência da Medida Provisória 927/2020 e tendo em vista as importantes questões trazidas por esse instrumento normativo, acordam as partes que as relações jurídicas instauradas no período de sua vigência e segundo suas regras, são consideradas integralmente válidas, ainda que seus efeitos venham a se materializar em momento posterior, como no caso das regimes especiais de banco de horas, onde o ajuste firmado validamente durante o período de vigência da Medida Provisória MP 927/2020 possibilita que se realize o regime de crédito de horas extras durante todo o período em que perdure o estado de calamidade pública, com a possibilidade de compensação em até 18 (dezoito) meses após sua cessação.

Tabela 14

**Número de negociações e percentual de negociações com cláusulas relativas a pandemia, segundo tipo de cláusula
Brasil, 2019-2023**

Pandemia	Nº	%
Medidas Provisórias	13	16,0%
Pandemia	3	3,7%
Retorno ao Trabalho Presencial	1	1,2%
Total	13	16,0%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

Considerações Finais

A pesquisa realizada nas convenções coletivas de trabalho das entidades filiadas à CONTEE revelou que a categoria dos professores e trabalhadores na administração escolar estão cobertos por uma ampla gama de garantias contratuais negociadas por essas entidades.

Foram pesquisadas cláusulas relativas à remuneração (grupos “Salários, Reajustes e Pagamento” e “Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros”), às condições de trabalho (grupos “Jornada de Trabalho”, “Férias”, “Saúde e Segurança do Trabalhador” e “Educação”), às relações do trabalho (grupos “Contrato de Trabalho”, “Relações do Trabalho” e “Estabilidades”) e às relações sindicais (grupos “Relações Sindicais” e “Disposições Gerais”). Também foram analisadas cláusulas relativas à pandemia de covid-19, um tema circunstancial e não tão frequente quanto os anteriores, mas que revela importante atuação dos sindicatos no enfrentamento de adversidades que afligem à categoria.

O relatório priorizou os tipos de garantias mais frequentes e que, portanto, mais facilmente poderiam compor uma convenção coletiva nacional unificada da categoria. Todos os grupos de cláusulas relacionados no estudo, à exceção das cláusulas relativas à pandemia, estão presentes em mais de $\frac{3}{4}$ (três quartos) das convenções analisadas. E em cada grupo, foram apresentadas as cláusulas, segundo distribuição por convenção coletiva, destacando sempre as mais frequentes.

Quanto aos exemplos apresentados, o relatório priorizou aqueles com as redações mais avançadas para a categoria. Complementarmente, será entregue junto a este estudo uma planilha com a totalidade das cláusulas presentes nas convenções coletivas analisadas, classificadas conforme o modelo adotado acima.

A maior parte das cláusulas examinadas poderiam estar presentes nos instrumentos coletivos de outras categorias profissionais, como as cláusulas relativas à remuneração, estabilidades e outras. Porém foram identificadas cláusulas com garantias voltadas especificamente para a categoria dos professores. Isso se deve principalmente ao tipo de jornada destes trabalhadores, que geralmente é adotada na forma de hora aula. Por conta desta diferença, a remuneração é definida e calculada de forma distinta das demais categorias. Além disso, há cláusulas que definem quais atividades estão incluídas nas horas aulas contratadas e quais atividades são consideradas extraordinárias e devem ser pagas de outra forma. Atividades como reuniões, passeios e festividades podem em alguns casos ser pagos com adicional de hora-extra.

Outra garantia específica para a categoria dos professores é o pagamento do período entre aulas em que o professor fica no estabelecimento de ensino, conhecido como janela. Algumas negociações também asseguram o pagamento de uma indenização em caso de demissão do professor no meio de um semestre. Tendo em vista que o professor tem uma dificuldade maior de conseguir um novo emprego no meio do semestre as cláusulas garantem que o professor receba parte do salário, ou, em alguns casos, o salário integral, até o fim do semestre.