CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS PROFESSORES

educação infantil, ensino fundamental e médio, curso técnico e profissionalizante e pré-vestibular

2022/2023

- Sindicato dos Professores de São Paulo – SINPRO São Paulo
- Federação dos Professores do Estado de São Paulo – FEPESP
- Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – SIEEESP
- Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico do Município de São Paulo – SINEPE São Paulo
- Federação dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – FEEESP

Entre as partes, de um lado o Sindicato dos Professores de São Paulo – SINPRO São Paulo, CNPJ/MF 50.270.172/0001-53, e a Federação dos Professores do Estado de São Paulo – FEPESP, CNPJ/MF 59.391.227/0001-58 e de outro, o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – SIEEESP, CNPJ/MF 50.668.078/0001-57, o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico do Município de São Paulo – SINEPE São Paulo, CNPJ/MF 17.033.410/0001-31 e a Federação dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – FEEESP, CNPJ/MF 06.373.869/0001-68, entidades com bases territoriais e representatividades fixadas nas respectivas Cartas Sindicais e no que estabelece o inciso I do artigo 8º da Constituição Federal, autorizadas pelas respectivas Assembleias Gerais, assinam, por seus representantes legais arrolados ao final deste instrumento, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 611 e seguintes da Consolidação das leis do Trabalho e do artigo 8º da Constituição Federal.

1. Abrangência

Esta Convenção abrange a categoria econômica dos estabelecimentos particulares de ensino no Estado de São Paulo, nos termos da representatividade atribuída ao SIEEESP e ao SINEPE São Paulo, em suas respectivas cartas sindicais, aqui designados como ESCOLA e a categoria profissional diferenciada dos PROFESSORES, devidamente representada pelo SINPRO São Paulo, aqui designados simplesmente como PROFESSOR.

Parágrafo primeiro - A categoria dos Professores abrange todos aqueles que exercem a atividade docente, independentemente da denominação sob a qual a função de ministrar aulas for exercida e em qualquer que seja a série, ano, nível de ensino ou curso.

Parágrafo segundo - Considera-se atividade docente a função de ministrar aulas, presenciais ou a distância, em qualquer nível, curso, ramo ou grau, bem como em outras atividades pedagógicas cujo exercício demanda exclusivamente a condição de PROFESSOR.

Parágrafo terceiro - Os cursos de educação infantil integram a Educação Básica não sendo, portanto, considerados cursos livres, conforme artigos 21, 26, 29, 30 e 31 da Lei 9.394 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação), com a redação dada pela lei 12.796/2013; Resoluções CNE/CEB 5/2009 e 20/2009 e ainda, Indicação nº 4/99 do Conselho Estadual de Educação de São Paulo, de 03 de julho de 1999.

2. Duração

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de dois anos, com vigência de 1º de março de 2022 a 29 de fevereiro de 2024, com exceção das cláusulas: *Abrangência, Prazo para pagamento da remuneração mensal, Comprovante de pagamento; Atividades extras; Trabalho tecnológico; Bolsas de estudo integrais; Creches; Seguro de vida em grupo; Professor ingressante na escola; Anotações na carteira de trabalho; Garantia semestral de salários; Demissão por justa causa; Atestados de afastamento salários; Garantia de emprego à Gestante; Portadores de doenças graves e/ou infectocontagiosas; Garantias ao professor em vias de aposentadoria; Jornada do professor mensalista; Duração da hora-aula; Irredutibilidade salarial; Prioridade na atribuição de aulas; Demissão ou redução de aulas por supressão de turmas; Descontos de faltas; Abono de faltas por casamento ou luto; Congressos, simpósios e equivalentes; Janelas; Mudança de disciplina; Calendário escolar; Férias; Recesso escolar; Licença sem remuneração; Licença por adoção ou guarda; Licença paternidade; Refeitórios; Condições de trabalho/sala dos PROFESSORES; Uniformes; Atestados médicos e abonos de faltas; Acompanhamento de dependentes (abono de falta para levar dependente ao médico); Medidas de prevenção ao agravo de voz (disfonia ocupacional); Quadro de avisos; Delegado representante; Assembleias sindicais; Congresso sindical; Relação nominal; Desconto em folha de pagamento – mensalidade associativa; Acordos coletivos; Legalidade das entidades sindicais signatárias; Comissão permanente de negociação; Foro conciliatório para solução de conflitos coletivos e Multa por descumprimento da convenção*, que vigerão até 28 de fevereiro de 2025.

Parágrafo único - Em virtude do surgimento de normas legais pertinentes aos assuntos constantes das cláusulas desta Convenção, as mesmas poderão ser reexaminadas nas próximas datas-bases, para as devidas adequações.

3. Reajuste salarial em 2022

Em 1º de março de 2022, as ESCOLAS deverão aplicar sobre os salários devidos em 1º de março de 2021 o percentual definido pela média aritmética dos índices inflacionários do período compreendido entre 1º de março de 2021 e 28 de fevereiro de 2022, apurados pelo IBGE (INPC) e FIPE (IPC).

Parágrafo primeiro – As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto na cláusula *"Participação nos lucros ou resultados ou abono Especial"* deverão acrescentar 1,25% (um vírgula vinte e cinco por cento) ao reajuste definido no caput, a partir de 1º de março de 2022.

Parágrafo segundo – O Sindicato, o SINEPE, a FEPESP e a FEEESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 20 de março de 2022, o percentual de reajuste calculado pela fórmula definida no *caput*, bem como os valores dos pisos salariais que passarão a vigorar a partir do mês de competência março de 2022.

Parágrafo terceiro – Os salários de 1º de março de 2022 reajustados de acordo com o que dispõe esta cláusula, constituirão a base de cálculo para a data base de 1º de março de 2023.

4. Reajuste salarial em 2023

Em 1º de março de 2023, as ESCOLAS deverão aplicar sobre os salários devidos em 1º de março de 2022 o percentual definido pela média aritmética dos índices inflacionários do período compreendido entre 1º de março de 2022 e 28 de fevereiro de 2023, apurados pelo IBGE (INPC) e FIPE (IPC).

Parágrafo primeiro - As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto no item B da cláusula "Participação nos Lucros ou Resultados" deverão acrescentar 1,5% (um vírgula cinquenta por cento) ao reajuste definido no *caput*.

Parágrafo segundo – O Sindicato, o SIEEESP, o SINEPE, a FEPESP e a FEEESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 20 de março de 2023, o percentual de reajuste calculado pela fórmula definida no

caput, bem como os valores dos pisos salariais que passarão a vigorar a partir do mês de competência março de 2023.

Parágrafo terceiro – Os salários de 1º de março de 2023, reajustados de acordo com o que dispõe esta cláusula, constituirão a base de cálculo para a data base de 1º de março de 2024.

5. Compensações salariais

Na aplicação do reajuste definido em março de 2022 será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas entre 1º de março de 2021 e 28 de fevereiro de 2022, desde que tenha havido manifestação expressa nesse sentido. O mesmo princípio será observado no reajuste a ser aplicado em março de 2023, sendo permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas entre 1º de março de 2022 e 28 de fevereiro de 2023, desde que haja manifestação expressa nesse sentido.

6. Piso salarial

A partir de 1º de março de 2022, será aplicado o índice de reajuste definido na presente Convenção para o período de março de 2022 a fevereiro de 2023, sobre os valores definidos na cláusula *"Piso Salarial"*, da Convenção Coletiva de Trabalho de 2021.

Parágrafo primeiro – O Sindicato, o SINEPE, a FEPESP e a FEEESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 20 de março de 2022, os valores dos pisos salariais que passarão a vigorar a partir do mês de competência março de 2022.

Parágrafo segundo – A partir de 1º de março de 2023, será aplicado o índice de reajuste definido na presente Convenção para o período de março de 2023 a fevereiro de 2024, sobre os valores dos pisos salariais divulgados pelas entidades sindicais signatárias, na forma do parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo terceiro – O Sindicato, o SIEEESP, o SINEPE, a FEPESP e a FEEESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 20 de março de 2023, os valores dos pisos salariais que passarão a vigorar a partir do mês de competência março de 2023.

Parágrafo quarto – Aos valores dos pisos salariais acima estabelecidos deverá ser acrescido o percentual de hora-atividade conforme o que estabelece a presente Convenção Coletiva.

Parágrafo quinto – A remuneração mensal dos PROFESSORES que lecionam no ensino fundamental do 6º ao 9º ano ou no período noturno, nos níveis fundamental e médio, ou no ensino médio, ou em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e em cursos de educação profissional técnica de nível médio, ou ainda em cursos pré-vestibulares, deverá ser composta conforme o que estabelece a cláusula *"Composição da Remuneração Mensal do Professor"* desta Convenção Coletiva.

Parágrafo sexto – As ESCOLAS que remunerarem os seus PROFESSORES pelo piso salarial também estão obrigadas a conceder a *Participação nos Lucros e Resultados* ou o *Abono Especial*, nos termos estabelecidos nesta Convenção Coletiva.

7. Composição da remuneração mensal

A remuneração mensal do professor é composta, no mínimo, por três itens: o salário base, o descanso semanal remunerado (DSR) e a hora-atividade. O salário base é calculado pela seguinte equação: número de aulas semanais multiplicado por 4,5 semanas e multiplicado, ainda, pelo valor da hora-aula (artigo 320, parágrafo 1º, da CLT). A hora-atividade corresponde a 5% do salário base. O DSR corresponde a 1/6 (um sexto) do salário base, acrescido da hora-atividade e ainda, acrescido do total de horas extras, do adicional noturno, do adicional por tempo de serviço e da gratificação de função (Lei 605/49).

Parágrafo único - No salário base do PROFESSOR mensalista que ministra aula em curso de educação infantil até o 5º ano do ensino fundamental já está incluído o descanso semanal remunerado (DSR).

8. Prazo para pagamento da remuneração mensal

O pagamento mensal deve ser efetuado, no máximo, até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

Parágrafo primeiro – O não pagamento no prazo obriga a ESCOLA a pagar multa diária, em favor do PROFESSOR, no valor de 0,3% (três décimos percentuais) de seu salário mensal.

Parágrafo segundo – As ESCOLAS que não efetuarem o pagamento em moeda corrente deverão proporcionar aos PROFESSORES tempo hábil para o recebimento no banco ou no posto bancário dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se o horário de refeição.

9. Comprovante de pagamento

A ESCOLA deverá fornecer ao PROFESSOR, mensalmente, comprovante de pagamento, sendo permitida a modalidade eletrônica, devendo estar discriminados: a) a identificação da ESCOLA; b) a identificação do PROFESSOR; c) o valor da hora-aula; d) a carga horária semanal; e) a hora-atividade; f) outros eventuais adicionais; g) o descanso semanal remunerado; h) as horas extras realizadas; i) o valor do recolhimento do FGTS; j) o desconto previdenciário; k) outros descontos.

Parágrafo único – A ESCOLA estará desobrigada de discriminar as alíneas c) e g) nos comprovantes de pagamento dos PROFESSORES mensalistas que ministram aula em cursos de educação infantil e de ensino fundamental até o 5º ano, em cujos salários já está incluído o DSR.

10. Atividades extras

Considera-se atividade extra todo trabalho desenvolvido em horário diferente daquele habitualmente realizado na semana.

Parágrafo primeiro – Aulas e demais atividades pedagógicas extras, ainda que constem do calendário escolar como atividade letiva, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo segundo – Não serão consideradas atividades extras, sendo remuneradas como aulas normais, acrescidas de DSR, hora-atividade e outras vantagens pessoais:

a) reuniões pedagógicas semanais ou quinzenais previstas no calendário escolar. Neste caso, estas atividades serão remuneradas sendo realizadas ou não, incorporando-se aos salários para todos os fins;

b) aulas ministradas em caráter de substituição ao PROFESSOR afastado por licença médica ou maternidade. Neste caso, a substituição deverá ser formalizada por meio de documento assinado entre a ESCOLA e o PROFESSOR que aceitar a tarefa;

c) cursos eventuais de curta duração. Neste caso, a ESCOLA e o PROFESSOR deverão definir e formalizar em documento o período e a duração da atividade;

d) aulas de recuperação paralela previstas ou decorrentes de complementação do conteúdo programático, desde que realizadas no horário habitual de trabalho do PROFESSOR.

Parágrafo terceiro – Em caso de impossibilidade de utilização do local de trabalho por motivo de força maior ou suspensão das atividades letivas por determinação de autoridade competente, a eventual reposição de aulas para cumprimento dos 200 dias letivos será discutida na Comissão Permanente de Negociação prevista na presente Convenção, a ser convocada por qualquer uma das partes em caráter de urgência.

11. Adicional noturno

O adicional noturno deve ser pago nas atividades realizadas após as 22 horas e corresponde a 20% (vinte por cento) do valor da hora-aula.

12. Hora-atividade

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

13. Adicional por atividades em outros municípios

Quando o PROFESSOR desenvolver suas atividades a serviço da mesma organização, em município diferente daquele onde foi contratado e onde ocorre a prestação habitual do trabalho, deverá receber um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o total de sua remuneração no novo município. Quando o PROFESSOR voltar a prestar serviços no município de origem, cessará a obrigação do pagamento deste adicional.

Parágrafo único – Fica assegurada a garantia de emprego pelo período de seis meses ao PROFESSOR transferido de município, contados a partir do início do trabalho e/ou da efetivação da transferência.

14. Participação nos lucros ou resultados ou abono especial

Será devido aos PROFESSORES o pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados, na forma da Lei 10.101 de 19/12/2000, com as modificações introduzidas pela Lei 12.832 de 20/06/2013 ou abono especial, nos valores e prazos abaixo definidos:

A. até 15 de outubro de 2022, parcela correspondente a 15% (quinze por cento) da sua remuneração mensal bruta;

B. até 15 de outubro de 2023, parcela correspondente a 18% (dezoito por cento) da sua remuneração mensal bruta.

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

Parágrafo segundo – Com a concessão do Abono Especial ou da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, nos termos da presente cláusula, dá-se por cumprida a Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000 e publicada no Diário Oficial da União em 20 de dezembro de 2000, com as modificações introduzidas pela Lei 12.832 de 20/06/2013.

15. Cesta básica

Na vigência da presente Convenção, a ESCOLA está obrigada a conceder a seus PROFESSORES, a partir do mês de referência de março de 2022, uma cesta básica de alimentos *in natura* de, no mínimo, 24 kg. As ESCOLAS cujo número de alunos matriculados seja inferior a 100 (cem) poderão conceder uma cesta básica de alimentos *in natura* de, no mínimo, 12 kg.

Parágrafo primeiro – O benefício tratado nesta cláusula deverá ser entregue mensalmente até o dia do pagamento dos salários.

Parágrafo segundo – As cestas básicas deverão conter preferencialmente os seguintes produtos não perecíveis: arroz, óleo, macarrão, feijão, café, sal, farinha de trigo, açúcar, biscoito, farinha de mandioca, purê de tomate, tempero, sardinha em lata, farinha de fubá, achocolatado, leite em pó.

Parágrafo terceiro – Fica assegurada a concessão de cesta básica durante o recesso escolar, as férias, a licença maternidade e a licença para tratamento de saúde.

Parágrafo quarto – A ESCOLA poderá substituir a cesta básica por cartão alimentação ou vale-alimentação, cujo valor de face mínimo definido nos parágrafos quinto e sexto desta cláusula, não poderá ser inferior ao da cesta básica substituída. Quando solicitado, o valor da cesta básica substituída deverá ser comprovado pela ESCOLA às entidades sindicais econômica e profissional.

Parágrafo quinto – A partir de 1º de março de 2022, o valor de face mínimo cartão alimentação ou vale-alimentação deverá ser de R$104,00 (cento e quatro reais), reajustado pelo percentual do índice inflacionário apurado pelo INPC do IBGE, no período compreendido entre março de 2021 e fevereiro de 2022. O Sindicato, o SIEEESP, o SINEPE, a FEPESP e a FEEESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 20 de março de 2022 o valor mínimo de face acima referido.

Parágrafo sexto – A partir de 1º de março de 2023, o valor de face mínimo do cartão alimentação ou vale-alimentação deverá ser aquele obtido pela aplicação do índice inflacionário apurado pelo INPC do IBGE, no período compreendido entre março de 2022 e fevereiro de 2023, ao valor divulgado pelas entidades sindicais, conforme o que estabelece o parágrafo quinto desta cláusula.

Parágrafo sétimo – A ESCOLA também poderá substituir a cesta básica por qualquer outro benefício ainda não concedido e de valor unitário superior ao definido nos parágrafos 4º. 5º e 6º desta cláusula, obedecendo o mesmo critério de reajuste anual. A substituição da cesta básica por outro benefício deverá ser formalizada em Acordo Coletivo firmado entre o sindicato profissional e a ESCOLA, que poderá ser assistida pela entidade sindical patronal.

Parágrafo oitavo – Nos anos de 2022 e de 2023, as cestas básicas referentes ao mês de dezembro, que seriam entregues em janeiro do ano seguinte, poderão ser compostas por produtos natalinos e entregues aos PROFESSORES até o último dia letivo do ano respectivo.

Parágrafo nono – Na vigência da presente Convenção o PROFESSOR demitido sem justa causa terá direito à cesta básica referente ao período de aviso prévio, ainda que indenizado.

16. Bolsas de estudo integrais

Todo PROFESSOR tem direito a bolsas de estudo integrais nas ESCOLAS onde leciona, incluindo matrícula, para si, seus filhos ou dependentes legais que vivam sob a dependência econômica do PROFESSOR. A utilização do benefício previsto nesta cláusula é transitória e por isso não possui caráter remuneratório e nem se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou remuneração percebida pelo PROFESSOR, nos termos do artigo 458 da CLT, com a redação dada pela Lei 10.243, de 19 de junho de 2001, e do artigo 214, parágrafo 9º, inciso XIX do Decreto 3.048 de 06 de maio de 1999. A concessão das bolsas de estudo integrais será feita observando-se as seguintes disposições:

Parágrafo primeiro - A ESCOLA está obrigada a conceder até duas bolsas de estudo. Caso a ESCOLA possua até 100 (cem) alunos matriculados, poderá limitar a concessão desse benefício a uma única bolsa.

Parágrafo segundo - Em qualquer hipótese prevista no parágrafo 1º, considera-se adquirido o direito do PROFESSOR que já possua número de bolsas de estudo superior ao determinado nesta Convenção.

Parágrafo terceiro - Serão também garantidas as bolsas de estudo para o PROFESSOR que estiver licenciado para tratamento de saúde, ou em gozo de licença mediante anuência da ESCOLA e nos casos de licenciamento para cumprimento de mandato sindical, nos termos do artigo 521, parágrafo único da CLT, excetuado o disposto na cláusula "Licença sem remuneração".

Parágrafo quarto - No caso de falecimento do PROFESSOR, os dependentes que já se encontram estudando na ESCOLA continuarão a gozar das bolsas de estudo até o final do *curso* (cláusula "Professor Ingressante", parágrafo 3º). Excetuam-se os casos em que o PROFESSOR tenha aderido ao "Seguro de Custeio Educacional Sieeesp", em qualquer instituição privada.

Parágrafo quinto – No caso de dispensa sem justa causa, ficarão garantidas aos dependentes do PROFESSOR, até o final do ano letivo, as bolsas de estudo já existentes.

Parágrafo sexto - No caso de o PROFESSOR trabalhar em um estabelecimento e residir comprovadamente próximo a outra unidade da mesma mantenedora, usufruirá das bolsas de estudo no local de sua escolha.

Parágrafo sétimo – As bolsas de estudo para cursos ou atividades extracurriculares somente poderão ser usufruídas pelo dependente do PROFESSOR que lecione nesses cursos ou atividades.

Parágrafo oitavo – No caso de o dependente do PROFESSOR ser reprovado, a ESCOLA não estará obrigada a conceder bolsa de estudo no ano seguinte. O direito à bolsa de estudo será recuperado quando ocorrer a promoção para série subsequente.

Parágrafo nono – Os dependentes do PROFESSOR detentores de bolsas de estudo estão submetidos ao Regimento Interno da ESCOLA, não podendo, no entanto, haver norma regimental que limite o seu direito à bolsa de estudo.

Parágrafo dez – As ESCOLAS que mantêm cursos pré-vestibulares ou outros cursos estão desobrigadas de conceder, nesses cursos, bolsas de estudos integrais em classes cujo número de alunos seja inferior a 11 (onze).

Parágrafo onze – Os PROFESSORES que lecionam exclusivamente em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e/ou em cursos de educação profissional técnica de nível médio oferecida de forma concomitante, subsequente ou integrada, nos termos de que dispõem os incisos I, II e III do parágrafo 1º do artigo 4º do Decreto-lei 5.154 de 23 de julho de 2004, somente terão direito a bolsas de estudos integrais, conforme definido nesta cláusula, se ministrarem 20 (vinte) ou mais aulas semanais, observado, entretanto, o disposto no parágrafo 12. O PROFESSOR cujo número de aulas é inferior a 20 (vinte) terá direito ao desconto de 30% (trinta por cento) para si, seus filhos ou dependentes legais, observadas as demais condições definidas nesta cláusula e, em especial, o que dispõe o parágrafo 12.

Parágrafo doze – Em quaisquer hipóteses previstas nos parágrafos 10 e 11 desta cláusula, considera-se adquirido, até o final do curso, o direito do PROFESSOR que já possua bolsas de estudos integrais, independentemente de sua carga horária.

Parágrafo treze - As bolsas de estudo referem-se apenas à anuidade do curso, não incluindo nenhuma outra atividade ou material didático, exceto quando integrados ao valor da anuidade.

Parágrafo quatorze - A bolsa de estudo poderá deixar de ser concedida nas seguintes condições:

a) durante o período de experiência, limitado a 90 (noventa) dias;

b) na contratação para substituição temporária de um outro PROFESSOR, limitada tal contratação ao período de 150 (cento e cinquenta) dias.

17. Complementação de benefício previdenciário

A cada ano de vigência desta Convenção, as ESCOLAS concederão ao PROFESSOR afastado do serviço por motivo de saúde a complementação do benefício previdenciário, inclusive para o aposentado, para que receba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 (noventa) dias.

Parágrafo primeiro – A complementação é devida a partir da data em que o benefício previdenciário tiver início, junto com o pagamento dos salários dos demais funcionários.

Parágrafo segundo – Caso o PROFESSOR lecione em duas ou mais ESCOLAS, a complementação será paga pelos dois ou mais estabelecimentos, na mesma proporção dos salários recebidos em cada um deles.

18. Creches

É obrigatória a instalação de local destinado a guarda de crianças em idade de amamentação, quando a ESCOLA mantiver contratada, em jornada integral, pelo menos trinta mulheres com idade superior a 16 anos. A manutenção da creche poderá ser substituída pelo pagamento do reembolso-creche, nos termos da legislação em vigor (artigo 389, parágrafo 1º, da CLT e Portarias MTb nº 3296, de 03/09/86 e nº 670, de 27/08/97), ou ainda, pela celebração de convênio com uma entidade reconhecidamente idônea.

19. Seguro de vida em grupo

A família terá garantida pela ESCOLA uma indenização correspondente a 24 (vinte e quatro) salários do PROFESSOR que vier a falecer. A ESCOLA poderá filiar-se a uma apólice de seguro de vida em grupo, que poderá ser formalizada em seu nome junto à Entidade Sindical econômica signatária, ou perante companhia de seguro de sua escolha.

20. Professor ingressante na escola

A ESCOLA não poderá contratar nenhum PROFESSOR por salário inferior ao limite salarial mínimo dos PROFESSORES mais antigos, ressalvado o curso em que leciona e eventuais vantagens pessoais tais como plano de carreira, adicional por tempo de serviço e outras.

Parágrafo primeiro - Aos PROFESSORES admitidos após 1º de março de 2022, serão concedidos o mesmo percentual de reajuste estabelecido em março de 2022 e a mesma parcela da remuneração, a título de *Participação nos Lucros ou Resultados, ou Abono Especial*, previstos na presente Convenção.

Parágrafo segundo - Aos PROFESSORES admitidos após 1º de março de 2023, serão concedidos o mesmo percentual de reajuste estabelecido em março de 2023 e a mesma parcela da remuneração, a título de *Participação nos Lucros ou Resultados ou Abono Especial*, previstos na presente Convenção.

Parágrafo terceiro – Entendem-se como *curso*, nas disposições previstas nesta cláusula e na presente Convenção Coletiva, os seguintes níveis de ensino: a) educação infantil; b) ensino fundamental de 1º ao 5º ano; c) ensino fundamental de 6º ao 9º ano; d) ensino médio; e) ensino técnico ou profissionalizante; f) curso pré-vestibular.

21. Anotações na carteira de trabalho

A ESCOLA está obrigada a promover, em 48 (quarenta e oito) horas, as anotações nas carteiras de trabalho de seus PROFESSORES, ressalvados eventuais prazos mais amplos permitidos por lei.

22. 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.

23. Indenização adicional para professores com mais de 50 anos de idade

O PROFESSOR demitido sem justa causa que tenha, no mínimo, 50 (cinquenta) anos de idade, terá direito à indenização adicional de 15 (quinze) dias, além do aviso prévio previsto em lei e da *Garantia Semestral de Salários* prevista nesta Convenção, quando devida.

Parágrafo primeiro - Para ter direito a essa indenização, o PROFESSOR deverá contar com pelo menos um ano de serviço na ESCOLA na data da comunicação da dispensa.

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

Parágrafo terceiro – Além das indenizações previstas na cláusula *Garantia Semestral de Salários* desta Convenção, o PROFESSOR desligado sem justa causa terá direito a receber o valor equivalente a 3 (três) dias para cada ano trabalhado na ESCOLA, nos termos da Lei nº 12.506/2011. Aos empregados com mais de 50 (cinquenta) anos será assegurado aviso prévio de 45 dias, sem prejuízo da vantagem prevista na Lei nº 12.506/2011.

24. 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.

25. Demissão por justa causa

Quando houver demissão por justa causa, a ESCOLA está obrigada a determinar na carta-aviso o motivo que deu origem à dispensa. Caso contrário, ficará descaracterizada a justa causa.

26. Multa por atraso na homologação

A ESCOLA deverá pagar as verbas devidas na rescisão contratual até dez dias após a data do desligamento, independentemente do tipo de rescisão efetuada, conforme dispõe o parágrafo 6º do artigo 477 da CLT.

O atraso no pagamento das verbas rescisórias obrigará a ESCOLA 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.

Parágrafo primeiro – A partir do vigésimo dia de atraso da homologação da rescisão a contar da data estabelecida no *caput* para o pagamento das verbas rescisórias, a ESCOLA estará obrigada, ainda, a pagar ao PROFESSOR multa de 0,3% (três décimos percentuais) da remuneração mensal, por dia de atraso. Não será devida a multa aqui estabelecida quando o atraso da homologação vier a ocorrer, comprovadamente, por motivos alheios à vontade da ESCOLA.

Parágrafo segundo – Caso a ESCOLA optar por homologar a rescisão do contrato de trabalho do PROFESSOR com a assistência do Sindicato ou da FEPESP, deverá informar-se junto às entidades sindicais, acerca dos procedimentos e diretrizes por elas definidas, utilizando os contatos disponibilizados no Anexo desta Convenção.

Parágrafo terceiro – Para as homologações dos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho, as entidades sindicais somente poderão solicitar os documentos e informações estritamente previstos na legislação, incluindo o comprovante de depósito da multa sobre o saldo do FGTS, conforme estabelecem os incisos I e III do artigo 18 da Lei 8.036/1990, para as demissões sem justa causa.

Parágrafo quarto – A entidade sindical fornecerá comprovante de comparecimento à ESCOLA que se apresentar para homologação da rescisão e comprovar a convocação do PROFESSOR.

27. Atestados de afastamento e salários

Sempre que solicitada, a ESCOLA está obrigada a fornecer ao PROFESSOR atestado de afastamento e salários nas rescisões contratuais.

28. Garantia de emprego à gestante

É proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da PROFESSORA gestante, desde o início da gravidez até sessenta dias após o término do afastamento legal. O aviso prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.

29. Portadores de doenças graves e/ou infectocontagiosas

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

30. Garantias ao professor em vias de aposentadoria

O PROFESSOR com pelo menos 3 (três) anos de serviço na ESCOLA que, comprovadamente, estiver a 24 (vinte e quatro meses) ou menos da aposentadoria integral por tempo de contribuição ou por idade terá garantia de emprego durante o período que faltar para a aquisição do direito.

Parágrafo primeiro – A comprovação à ESCOLA deverá ser feita mediante a apresentação de documento que ateste o tempo de serviço, emitido pela Previdência Social ou por funcionário credenciado junto ao órgão previdenciário.

Parágrafo segundo – Caso o PROFESSOR dependa de documentação para realização da contagem, terá um prazo de 30 (trinta) dias para obtê-la, a contar da data prevista ou marcada para homologação da rescisão contratual. Comprovada a solicitação de tal documentação, os prazos serão prorrogados até que a mesma seja emitida, assegurando-se, nessa situação, o pagamento dos salários pelo prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo terceiro – No período de garantia de emprego previsto nesta cláusula, o contrato de trabalho do PROFESSOR só poderá ser rescindido por mútuo acordo ou pedido de demissão.

Parágrafo quarto – Durante o período de garantia de emprego previsto nesta cláusula, o PROFESSOR poderá exercer outra função inerente ao magistério, desde que haja acordo formal entre ele e a ESCOLA.

Parágrafo quinto – No caso de demissão sem justa causa, o aviso prévio integra o período de garantia de emprego previsto nesta cláusula.

31. Jornada do professor mensalista

Para efeito de cálculo de salário, a jornada base semanal do PROFESSOR mensalista que ministra aula em cursos de educação infantil até o 5º ano do ensino fundamental será de 22 horas por turno. As horas semanais excedentes, até o máximo de 25 horas por turno, serão pagas como horas normais.

Parágrafo único – A ESCOLA que mantém jornada de 20 horas semanais, mesmo remunerando por 22 horas, não pode compensar as duas horas excedentes com trabalhos extraclasse, reuniões pedagógicas e outros realizados fora do turno normal de trabalho.

32. Duração da hora-aula

A duração máxima da hora aula será de: a) sessenta minutos para aulas ministradas em cursos de educação infantil e de ensino fundamental, até o 5º ano; b) cinquenta minutos, para aulas ministradas em cursos diurnos, exceto os citados na alínea "a)"; c) quarenta minutos, para aulas ministradas em cursos noturnos.

Parágrafo único – Em caso de ampliação da hora-aula vigente, respeitada a legislação educacional, a ESCOLA deverá acrescer à hora-aula já paga valor proporcional ao tempo de acréscimo do trabalho.

33. Irredutibilidade salarial

É proibida a redução da remuneração mensal ou de carga horária, ressalvada a ocorrência as hipóteses previstas nesta Convenção nas cláusulas *"Prioridade na atribuição de aulas"* e *"Demissão ou redução de aulas por supressão de turmas"* ou quando ocorrer iniciativa expressa do PROFESSOR. Em qualquer hipótese, é obrigatória a concordância recíproca, firmada por escrito.

34. Prioridade na atribuição de aulas

O PROFESSOR responsável por disciplina suprimida em virtude de alteração na estrutura curricular prevista ou autorizada por dispositivo regimental ou pela legislação vigente e que possua habilitação legal para outra disciplina, terá prioridade para assumir turmas em que a referida disciplina esteja vaga. Em qualquer hipótese, todo o procedimento deverá ser formalmente acordado, mediante documento firmado entre as partes.

35. Demissão ou redução de aulas por supressão de turmas

No caso de ocorrer diminuição do número de alunos matriculados de um determinado *curso* (cláusula *"Professor Ingressante"*, parágrafo 3º), que venha a caracterizar a supressão de turmas, o PROFESSOR do *curso* em questão deverá ser comunicado, por escrito, da redução parcial ou total de sua carga horária no período compreendido entre o primeiro dia de aulas e o final da segunda semana de aulas do ano letivo.

Parágrafo primeiro - O PROFESSOR deverá manifestar, também por escrito, a aceitação ou não da redução proposta de carga horária no prazo máximo de cinco dias após a comunicação da ESCOLA. A ausência de manifestação do PROFESSOR caracterizará a sua não aceitação.

Parágrafo segundo - Caso o PROFESSOR aceite a redução parcial de carga horária, deverá formalizar documento junto à ESCOLA e, em não aceitando, a ESCOLA deverá proceder à rescisão do contrato de trabalho, por demissão sem justa causa.

Parágrafo terceiro - Na hipótese de rescisão contratual, por demissão sem justa causa, o aviso prévio será indenizado, estando a ESCOLA desobrigada do pagamento do disposto na cláusula "Garantia Semestral de Salários" da presente Convenção Coletiva.

Parágrafo quarto – Não ocorrendo redução do número de alunos matriculados no curso (parágrafo 3º da cláusula *"Professor Ingressante"*), a Escola que reduzir turmas estará sujeita ao pagamento da *Garantia Semestral de Salários* ao PROFESSOR demitido nas condições previstas nesta cláusula.

36. Descontos de faltas

Na ocorrência de faltas injustificadas, a ESCOLA poderá descontar, no máximo, o número de horas-aula às quais o PROFESSOR faltou, o DSR (1/6) e a hora-atividade proporcionais a essas aulas.

37. Abono de faltas por casamento ou luto

Não serão descontadas, no curso de nove dias corridos, as faltas do PROFESSOR por motivo de gala ou luto, este em decorrência de falecimento de pai, mãe, filho ou filha, cônjuge, companheiro ou companheira, assim juridicamente reconhecido(a), ou dependente.

38. Congressos, simpósios e equivalentes

Os abonos de falta para comparecimento a congressos, simpósios e equivalentes serão concedidos mediante aceitação por parte da ESCOLA, que deverá formalizar por escrito a dispensa do PROFESSOR.

39. Janelas

Considera-se *"janela"* a aula vaga existente no horário do PROFESSOR entre duas aulas ministradas no mesmo turno. O pagamento das *"janelas"* será obrigatório, devendo o PROFESSOR permanecer à disposição da ESCOLA neste período.

Parágrafo primeiro – As *"janelas"* não serão pagas quando o PROFESSOR e a ESCOLA formalizarem acordo de aceitação, antes do início do período letivo.

Parágrafo segundo – Na hipótese do acordo referido no parágrafo 1º desta cláusula e sendo o PROFESSOR solicitado a ministrar aulas ou a desenvolver qualquer outra atividade inerente ao magistério no horário das janelas, as aulas ou as atividades serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

40. Mudança de disciplina

O PROFESSOR não poderá ser transferido de uma disciplina para outra, nem de um *curso* (parágrafo 3º da cláusula *"Professor Ingressante"*) para outro, salvo com seu consentimento expresso e por escrito, sob pena de nulidade da referida transferência.

41. 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.

42. Férias

As férias dos PROFESSORES serão coletivas, com duração de trinta dias corridos, e gozadas preferencialmente nos meses de julho de 2022 e julho de 2023. É admitida a compensação dos dias de férias concedidos antecipadamente.

Parágrafo primeiro – A ESCOLA está obrigada a pagar o salário das férias e o abono constitucional de 1/3 do salário até 48 (quarenta e oito) horas antes do início das férias (art. 145 da CLT e inciso XVII, art. 7º da Constituição Federal).

Parágrafo segundo – As férias não poderão se iniciar aos domingos, feriados, dias de compensação do descanso semanal remunerado e nem aos sábados, quando estes não forem dias normais de aula.

Parágrafo terceiro – O período de férias dos PROFESSORES de cursos pré-vestibulares poderá ser definido pelo Foro Conciliatório para Solução de Conflitos Coletivos previsto nesta Convenção.

Parágrafo quarto – Havendo coincidência entre as férias coletivas e o período de afastamento legal da gestante, as férias serão obrigatoriamente concedidas no término da licença maternidade.

Parágrafo quinto – Será garantido o pagamento de férias proporcionais ao PROFESSOR que contar com menos de um ano de serviço na ESCOLA à época do desligamento, seja ele decorrente de pedido de demissão ou por iniciativa da ESCOLA.

43. Recesso escolar

Os recessos escolares de 2022 e de 2023 deverão ter duração de trinta dias corridos cada um, durante os quais os PROFESSORES não poderão ser convocados para qualquer tipo de trabalho. Os períodos definidos para os recessos deverão constar dos calendários escolares anuais e não poderão coincidir com as férias coletivas, previstas na presente Convenção.

Parágrafo único – O período de recesso dos PROFESSORES de cursos pré-vestibulares poderá ser definido pelo Foro Conciliatório para Solução de Conflitos Coletivos previsto nesta Convenção.

44. Licença sem remuneração

O PROFESSOR com mais de cinco anos ininterruptos de serviço na ESCOLA terá direito a licenciar-se, sem direito à remuneração, por um período máximo de dois anos, não sendo este período de afastamento computado para contagem de tempo de serviço ou para qualquer outro efeito, inclusive legal.

Parágrafo primeiro - A licença ou sua prorrogação deverá ser comunicada à ESCOLA com antecedência mínima de sessenta dias do período letivo, sendo especificadas as datas de início e término do afastamento. A licença só terá início a partir da data expressa no comunicado, mantendo-se, até aí, todas as vantagens contratuais.

Parágrafo segundo - O término do afastamento deverá coincidir com o início de período letivo.

Parágrafo terceiro - Ocorrendo a dispensa sem justa causa ao término da licença, o PROFESSOR não terá direito à Garantia Semestral de Salários prevista na presente Convenção.

45. Licença por adoção ou guarda

Nos termos da Lei 12.873, de 25 de outubro de 2013, será assegurada licença de 120 (cento e vinte) dias à PROFESSORA ou ao PROFESSOR que vier a adotar ou obtiver guarda judicial de crianças e fazer jus ao salário maternidade pago pela Previdência Social.

Parágrafo único - Fica garantida a estabilidade no emprego ao PROFESSOR ou à PROFESSORA adotante, durante a licença e até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento legal. O aviso prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.

46. Licença paternidade

A licença paternidade terá duração de cinco dias corridos.

47. Refeitórios

A ESCOLA está obrigada a manter, em suas dependências, local apropriado para refeições, com condições de conforto e higiene.

48. Condições de trabalho / 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.

49. Uniformes

A ESCOLA deverá fornecer gratuitamente, no mínimo, dois uniformes por ano, quando o seu uso for exigido.

50. Atestados médicos e abonos de faltas

A ESCOLA é obrigada a abonar as faltas dos PROFESSORES mediante a apresentação de atestados médicos ou odontológicos no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar do retorno do PROFESSOR ao trabalho.

51. Acompanhamento de dependentes (abono de falta para levar dependente ao médico)

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao PROFESSOR para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 06 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar do retorno do PROFESSOR ao trabalho.

52. Medidas de prevenção ao agravo de voz (disfonia ocupacional)

As ESCOLAS comprometem-se a implementar medidas de prevenção ao agravo de voz aos seus PROFESSORES, sendo obrigatória a instalação de microfones em salas de aula com número de alunos igual ou superior a 50 (cinquenta).

53. Quadro de avisos

A ESCOLA deverá manter nas salas dos PROFESSORES 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.

54. Delegado representante

Nas unidades de ensino com mais de 30 (trinta) PROFESSORES será assegurada a eleição de um Delegado Representante que terá direito à garantia de emprego ou de salário a partir da data de inscrição de seu nome como candidato até o término do semestre em que sua gestão se encerrar.

Parágrafo primeiro - O mandato do Delegado Representante será de um ano.

Parágrafo segundo - A eleição do Delegado Representante será realizada pelo Sindicato na unidade de ensino da ESCOLA, por voto direto e secreto dos PROFESSORES.

Parágrafo terceiro - É exigido o quórum de 50% (cinquenta por cento) mais um do corpo docente.

Parágrafo quarto - O Sindicato comunicará formalmente à ESCOLA os nomes dos candidatos e a data da eleição, com antecedência mínima de sete dias corridos. Nenhum candidato poderá ser demitido a partir da data da comunicação até o término da apuração.

Parágrafo quinto - É condição necessária que os candidatos, à data da comunicação, tenham pelo menos um ano de serviço na ESCOLA e sejam sindicalizados.

55. Assembleias sindicais

Todo PROFESSOR terá direito a abono de faltas para o comparecimento a assembleias da categoria.

Parágrafo primeiro – Os abonos estão limitados a:

a) 2 (dois) sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 2022 e 28 de fevereiro de 2023. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em períodos distintos.

b) 2 (dois) sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 2023 e 29 de fevereiro de 2024. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em períodos distintos.

Parágrafo segundo – As ESCOLAS ou as entidades sindicais patronais deverão ser informadas pelo Sindicato ou pela FEPESP, da data e do horário das assembleias, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias corridos.

Parágrafo terceiro - Os dirigentes sindicais terão abono de faltas para comparecimento a assembleias de sua categoria profissional, sem o limite previsto no parágrafo primeiro. A ESCOLA deverá ser comunicada antecipadamente pelo Sindicato ou pela FEPESP.

Parágrafo quarto - A ESCOLA deverá exigir dos PROFESSORES e dos dirigentes sindicais, atestado emitido pelo Sindicato ou pela FEPESP que comprove o seu comparecimento à assembleia.

56. Congresso sindical

Respectivamente, nos períodos compreendidos entre 1º de março de 2022 e 28 de fevereiro de 2023 e 1º de março de 2023 e 29 de fevereiro de 2024, o Sindicato ou a Federação poderá realizar congresso, simpósio ou jornada pedagógica. A ESCOLA abonará as ausências de seus PROFESSORES que participarem do evento, nos seguintes limites:

a) 1 (um) PROFESSOR, quando a ESCOLA empregar até 50 PROFESSORES;

b) 2 (dois) PROFESSORES, quando a ESCOLA empregar mais de 50 PROFESSORES.

Parágrafo único – As ausências, limitadas em cada evento a dois dias úteis além do sábado, serão abonadas mediante apresentação de atestado de comparecimento fornecido pelo Sindicato ou pela Federação.

57. Relação nominal

Na vigência da presente Convenção, em cumprimento aos precedentes normativos nº 41 e nº 111 do Egrégio Tribunal Superior Trabalho, e da Nota Técnica/SRT/MTE nº 202/2009, a ESCOLA encaminhará ao Sindicato ou à FEPESP, até o dia 15 de dezembro de 2022 e 2023, a relação nominal dos PROFESSORES, com CPF/MF, número de inscrição no Programa de Integração Social – PIS, valores do salário–aula, do salário mensal e dos descontos previdenciários e legais. A relação poderá ser enviada por meio magnético ou pela internet, ou poderá ainda ser encaminhada cópia da folha de pagamentos do mês de novembro de 2022 e 2023.

Parágrafo único – O Sindicato e a FEPESP comprometem-se a manter sigilo absoluto quanto às informações encaminhadas pela ESCOLA, utilizando-as somente para fins de controle e organização sindical, em observância à lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), sob pena de incorrer nas sanções ali previstas.

58. Desconto em folha de pagamento – mensalidade associativa

O desconto em folha de pagamento somente poderá ser realizado, mediante autorização do PROFESSOR, nos termos dos artigos 462 e 545 da CLT, quando os valores forem destinados ao custeio de prêmios de seguro, planos de saúde, mensalidade associativa sindical ou outras que constem da sua expressa autorização, desde que não haja previsão expressa de desconto na presente Convenção Coletiva. Quando cobrada, a ESCOLA se obriga a repassar ao Sindicato, no prazo máximo de 10 (dez) dias após a data do pagamento mensal, os valores correspondentes ao desconto das mensalidades associativas.

59. Acordos coletivos

Ficam asseguradas as cláusulas mais favoráveis à Convenção existentes em cada ESCOLA, quando decorrerem de Acordos Coletivos de Trabalho celebrados entre o Sindicato profissional ou a FEPESP e a ESCOLA.

Parágrafo único – Caso a ESCOLA tenha interesse, poderá solicitar à entidade sindical patronal que participe e seja signatária do referido Acordo.

60. Legalidade das entidades sindicais signatárias

Fica estabelecida a legalidade das entidades sindicais signatárias para promover perante a Justiça do Trabalho e o Foro Geral ações plúrimas em nome dos PROFESSORES, em nome próprio, ou como parte interessada, ou ainda, como substituto processual nas ações coletivas, em caso de descumprimento de quaisquer cláusulas avençadas nesta Convenção.

61. Comissão permanente de negociação

Fica mantida a Comissão Permanente de Negociação formada paritariamente por representantes da FEEESP e da FEPESP, 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.

Parágrafo único – As Federações acima nominadas indicarão seus representantes no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura da presente Convenção.

62. Foro conciliatório para solução de conflitos coletivos

Fica mantida a existência do Foro Conciliatório que tem como objetivo procurar resolver as divergências trabalhistas existentes entre a ESCOLA e seus PROFESSORES. É também competência do Foro Conciliatório a celebração de acordos intersindicais de compensação de emendas de feriados.

Parágrafo primeiro – O Foro será composto obrigatoriamente por membros das entidades sindicais patronal e profissional. As reuniões deverão contar, também, com as partes em conflito que, se assim o desejarem, poderão delegar representantes para substituí-las e/ou serem assistidas por advogados.

Parágrafo segundo – Cada seção do Foro será realizada no prazo máximo de 15 dias a contar da convocação formal e obrigatória de qualquer uma das entidades sindicais que o compõem. A data, o local e o horário serão decididos pelas partes envolvidas. O não comparecimento de qualquer uma das partes cessará as negociações de imediato.

Parágrafo terceiro – Nenhuma das partes envolvidas ingressará com ação na Justiça do Trabalho durante as negociações de entendimento. Na ausência de solução do conflito ou na hipótese de não comparecimento de qualquer uma das partes, a comissão responsável pelo Foro fornecerá certidão atestando o encerramento da negociação.

Parágrafo quarto – Na hipótese de sucesso das negociações, a critério do Foro, a ESCOLA poderá ficar desobrigada de arcar com a multa prevista na cláusula "Multa por Descumprimento da Convenção".

Parágrafo quinto – As decisões do Foro terão eficácia legal entre as partes acordantes. O descumprimento das decisões assumidas gerará multa a ser estabelecida no Foro, independentemente daquelas já estabelecidas na presente Convenção.

Parágrafo sexto – Em comum acordo entre as entidades sindicais, as seções do Foro Conciliatório poderão ser realizadas na modalidade remota.

63. Multa por descumprimento da convenção

O descumprimento desta Convenção obrigará a ESCOLA ao pagamento de multa correspondente a 5% (cinco por cento) do salário mensal bruto do PROFESSOR, para cada uma das cláusulas não cumpridas, acrescida de juros e correção monetária, a cada PROFESSOR prejudicado.

Parágrafo único - A ESCOLA está desobrigada de arcar com o valor da multa prevista nesta cláusula, caso a cláusula da presente Convenção já estabeleça uma multa específica pelo não cumprimento.

64. Trabalho tecnológico

Se por iniciativa da ESCOLA for solicitado ao PROFESSOR atividades que envolvam o uso de novas tecnologias de informação e comunicação – NTICs, fora de seus horários habituais de trabalho para atender os alunos, as ESCOLAS estarão obrigadas:

Parágrafo primeiro – ao pagamento das atividades agregadas ao trabalho docente e realizadas nas plataformas da instituição ou fora dela.

Parágrafo segundo – Sendo atividades habitualmente realizadas, a remuneração será calculada pelas horas de trabalho realizadas no mês, não podendo ser inferior ao valor da hora-aula.

65. Adicional pela elaboração de prova substitutiva e orientação de trabalho acadêmico

A ESCOLA deverá remunerar os PROFESSORES quando exigir a elaboração, aplicação de provas substitutivas e a orientação de trabalhos acadêmicos nas seguintes condições:

a) o PROFESSOR receberá, no mínimo, o valor da hora-aula de contratação e demais vantagens pessoais, por hora de trabalho, para a elaboração de todas as avaliações e trabalhos de caráter excepcional ou de substituição para alunos ausentes, em cada série ou turma, nas respectivas disciplinas;

b) O PROFESSOR responsável pela orientação de trabalhos acadêmicos que, eventualmente, seja realizada fora de seu horário de contratação, deverá receber hora extra, isto é, o valor da hora-aula de contratação, acrescida do adicional estabelecido na cláusula *Atividades Extras* desta Convenção Coletiva, além das demais vantagens pessoais.

Parágrafo primeiro – Aos valores acima definidos como hora-aula deverão ser acrescidos os percentuais de hora- atividade e descanso semanal remunerado, conforme o que estabelece a presente Convenção Coletiva.

Parágrafo segundo – Quando o tempo destinado à orientação de trabalhos acadêmicos for frequente, isto é, semanal, as aulas correspondentes a esse período serão incorporadas à jornada de trabalho habitual do PROFESSOR e remuneradas conforme o que estabelece a cláusula *Composição da Remuneração Mensal*, da presente Convenção.

66. Contribuição assistencial patronal

Obriga-se a ESCOLA, associada ou não, a promover nos meses e valores que forem aprovados pela Assembleia Geral, o recolhimento das contribuições, na forma das instruções que forem, então, divulgadas, por meio de guias próprias acompanhadas das competentes relações nominais e valores devidos e declarações dos mantenedores, consignando a exatidão do recolhimento em relação ao valor bruto da folha de pagamento, em favor da entidade sindical patronal. Essas importâncias correspondem à contribuição assistencial, destinada à manutenção, ampliação e criação dos diversos serviços assistenciais, na conformidade do deliberado pela Assembleia Geral Extraordinária.

Parágrafo único - Quando a ESCOLA deixar de efetuar o recolhimento da contribuição assistencial estabelecida nesta cláusula, ressalvados os casos de impedimento judicial, dentro do prazo e condições determinadas, incorrerá na obrigatoriedade do pagamento da referida contribuição acrescida de multa de 10% (dez por cento), ressalvados, também, os casos de impedimento judicial.

E por estarem justos e acertados, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, a qual será inserida no sistema mediador do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 614 e parágrafos da CLT, para fins de arquivo, de modo a surtir, de imediato, os seus efeitos legais.

São Paulo, 25 de novembro de 2021.

Benjamin Ribeiro da Silva
CPF/MF 770.894.728-68
Presidente do SIEEESP
Presidente do SINEPE São Paulo

Luiz Antonio Barbagli
CPF/MF 537.157.998-20
Presidente do SINPRO São Paulo

José Antonio Figueiredo Antiório
CPF/MF 041.738.058-53
Presidente da FEEESP
Presidente da Comissão de Tratativas Salariais

Celso Napolitano
CPF/MF 399.260.528-00
Presidente da FEPESP

ANEXO

Entidade sindical	Endereço de correio eletrônico	Telefone
FEPESP	juridico@fepesp.org.br	(11) 5082-5350
ABC	sinpro@sinpro-abc.org.br	(11) 4994-0700
Araçatuba e Birigui	spro.ata@terra.com.br	(18) 99632-1700
Bauru e Região	sinprobau@sinprobau.com.br e sinprobau@travelnet.com.br	(14) 3879-5311
Campinas e Região	sinprocampinas@sinprocampinas.org.br	(19) 3256-5022
Franca	sinprofran@hotmail.com	(16) 3722-0295
Guapira	jurídico@fepesp.org.br	(11) 5082-5350
Jacareí	sinprojacarei@hotmail.com	(12) 98116-7475 ou (12) 3958-7585
Jaú	sinprojau@hotmail.com	(14) 3626-4447
Jundiaí	sinprojun@sinprojun.org.br	(11) 4522-7223
Lins	ssinteel@gmail.com	(14) 3025-2366
Osasco e Região	sinprosasco@sinprosasco.org.br	(11) 2284-7400
Ourinhos e Região	sintraensinosp@gmail.com	(14) 3324-5104
Presidente Prudente e Região	sindicato@sinteepp.com.br	(18) 3222-6422
Ribeirão Preto e Região	faleconosco@sinpaaerp.com.br homologacao20.sinpaaerp@gmail.com	(16) 3512-3496
Sinpro Rio Preto e Região	sinpro riopreto@sinpro riopreto.org.br	(17) 3234-4562
Santos e Região	sinprosantos@sinprosantos.org.br	(13) 3500-0570
São Carlos e Região	sinprosaocarlosxs@gmail.com	(16) 99387-7180
São Paulo	sinprosp@sinprosp.org.br homologacao@sinprosp.org.br	(11) 5080-5988
Sorocaba e Região	sinprosorocaba@sinprosorocaba.org.br	(15) 3222-5783
Taubaté e Região	contato@sinprotaubateeregiao.org.br	(12)98193-0165
Unicidades	sinprounicidades@yahoo.com.br jurídico@fepesp.org.br	WhatsApp: (19) 9 9910-8822
Vales	sinprovales@uol.com.br	(19) 98814-7340
Valinhos e Vinhedo	sinproval@uol.com.br	(19) 3869-7499