



# ESCOLA PARTICULAR

PUBLICAÇÃO MENSAL DO SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO NO ESTADO DE SÃO PAULO

convenções  
coletivas  
de Trabalho

2016/2018

# Índice



AGOSTO DE 2016

**DIRETORIA (SIEESP)**  
**Presidente:** Benjamin Ribeiro da Silva (Colégio Albert Einstein)  
**1º Vice-presidente:** José Augusto de Mattos Lourenço (Colégio São João Gualberto)  
**2º Vice-presidente:** Waldman Biolcati (Curso Cidade de Araçatuba)  
**1º Tesoureiro:** José Antônio Figueiredo Antiório (Colégio Padre Anchieta)  
**2º Tesoureiro:** Antônio Batista Grosso (Colégio Átomo)  
**1º Secretário:** Itamar Heráclio Góes Silva (Educ Empreendimentos Educacionais)  
**2º Secretário:** Antônio Francisco dos Santos (Colégio Novo Acadêmico)

**DIRETORIA (FEEESP)**  
**Presidente:** José Antonio Figueiredo Antiório (Colégio Padre Anchieta - Osasco)  
**1º Vice-presidente:** José Augusto de Mattos Lourenço (Colégio São João Gualberto)  
**2º Vice-presidente:** Antonio Batista Grosso (Colégio Átomo)  
**Diretor Tesoureiro:** Benjamin Ribeiro da Silva (Colégio Albert Einstein)  
**Secretário Geral:** Itamar Heráclio Góes Silva (Escola Granja Viana)

---

**Editor:** Adhemar Oricchio - MTB 8.171  
**Editor gráfico:** Balduino Ferreira Leite  
**Impressão:** DuoGraf

---

**[imprensa@sieesp.com.br](mailto:imprensa@sieesp.com.br)**  
**[www.sieesp.org.br](http://www.sieesp.org.br)**  
Av. das Carinás, 525 - São Paulo - SP - CEP 04086-011 - (11) 5583-5500

EDITORIAL .....	3
NOVOS RUMOS .....	4
COMUNICADO CONJUNTO .....	6
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS PROFESSORES .....	8
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR .....	22



**Oferecemos muito mais do que uma assessoria jurídica.  
Oferecemos parceria, solidez e soluções inovadoras para compartilhar a sua visão.**

**Áreas de atuação**

- ❖ Societário
- ❖ Tributário
- ❖ Empresarial
- ❖ Trabalhista
- ❖ Terceiro Setor
- ❖ Cível, Família e Sucessões

A Celso Carlos Fernandes e Melo conta com 30 anos de experiência em Assessoria Jurídica Preventiva e Contenciosa especializada em Instituições de Ensino.

Ética, estratégia, eficácia, sigilo, dedicação e solidez para atender todas as suas necessidades.



[www.ccfmadvocacia.com.br](http://www.ccfmadvocacia.com.br)    [advocacia@ccfmadvocacia.com.br](mailto:advocacia@ccfmadvocacia.com.br)    11 3513-5080

Rua Voluntários da Pátria, 1088  
02010-100 - Santana - São Paulo / SP

## CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

**D**epois de longas e grandes discussões, que iniciaram em novembro do ano passado, finalmente celebramos as Convenções Coletivas de Trabalho com as entidades sindicais profissionais, representadas pelas FEPESP, FEPAAE e FETEE.

Em alguns momentos houve até mesmo preocupação em razão da demora na celebração do acordo, porém, esta aconteceu em virtude das dificuldades políticas e econômicas do país e das dificuldades pelas quais as grandes, médias e pequenas Instituições Educacionais estão vivenciando.

É fato que houve reflexos para as categorias profissionais, que pleitearam a manutenção dos direitos já conquistados outrora e, também, novos benefícios.

Esse cenário de negociação acabou por colocar em suspense as expectativas das categorias do que estaria por vir.

Foram inúmeras reuniões onde se discutiu o reajuste salarial, o piso salarial e as cláusulas sociais.

As pautas de reivindicações foram extensas e graças ao trabalho e esforço da Comissão de Tratativas Salariais foi possível o acordo.

Em razão das dificuldades logo no começo deste ano, sugerimos antecipação salarial de 7% a partir de março e agora com o acordo celebrado eventuais antecipações serão compensadas, obviamente.

Desta maneira, o reajuste negociado é 7% a partir de 1º de março sobre a remuneração mensal devida em 1º de março de 2015 e 11,50% a partir de 1º de setembro, sobre a remuneração mensal devida em 1º de março de 2015.

As diferenças salariais poderão ser pagas no mês de junho, com os salários do mês de maio.

Tentamos a todo custo eliminar a Participação nos Lucros e Resultados, mas conseguimos reduzi-la para a metade no ano de 2016, equivalente a 12% a ser paga no mês de outubro e 18% no mês de outubro de 2017.

Recusamos todas as cláusulas novas dos Sindicatos profissionais e outras negociamos a partir de pedidos dos nossos representados.

E nesse aspecto, observamos o quanto é importante a participação das Escolas, porque muitas vezes é a partir de experiências e ações judiciais de cada uma, que levamos para discussão durante as negociações, muitas vezes para aperfeiçoar a redação da cláusula ou negociá-la.

Assim, nossas Convenções Coletivas de Trabalho praticamente ficaram com as redações anteriores, com pequenas alterações. Vejamos:

- PLR ou Abono Especial. Neste ano de 2016 temos uma novidade: o Professor ou Auxiliar desligado até julho de 2016 receberá o PLR ou Abono Especial de 12% sobre o salário da rescisão e aquele Professor ou Auxiliar que for admitido a partir de agosto de 2016 não receberá o PLR ou Abono Especial.

Para o ano de 2017 haverá a proporcionalidade do PLR ou Abono Especial, em cumprimento da Súmula 451 do TST.

As Escolas que não quiserem ou não puderem conceder a PLR ou Abono Especial, deverão conceder o aumento de 8% a partir de 1º de março sobre a remuneração mensal devida em 1º de março de 2015 e 12,50% a partir de 1º de setembro, sobre a remuneração mensal devida em 1º de março de 2015.

Como fechamos as Convenções Coletivas por dois anos, o reajuste para o ano de 2017 será a média do INPC (IBGE), IPC (FIPE) e ICV (DIEESE), acrescido de 1% de aumento real.

Em razão dos avanços tecnológicos, acordamos que o comprovante de pagamento poderá ser feito através da modalidade eletrônica.

A bolsa de estudo poderá deixar de ser concedida durante o período de experiência, limitado a noventa dias e na contratação para substituição temporária de um outro Professor, limitado a cento e cinquenta dias.

Atendendo solicitação das entidades sindicais profissionais quando houver oposição do empregado em face da contribuição devida ao seu sindicato, seu pedido deverá conter, além do seu nome, o seu CPF e o CNPJ da Instituição Educacional, para identificação de ambos.

Por fim, importante esclarecer que não poupamos esforços na negociação, que sob nosso ponto de vista, foi a mais dura dos últimos anos, em virtude do cenário político e econômico brasileiro que afetou sensivelmente o segmento educacional.

Tivemos preocupação constante de celebrarmos uma Convenção Coletiva de Trabalho que pudesse ser cumprida pelas grandes, médias e pequenas escolas. Temos a certeza que fizemos o nosso trabalho dignamente e o reconhecimento aconteceu na Assembleia da nossa categoria que aprovou, por unanimidade, a proposta por nós apresentada.

Colocamo-nos à disposição dos senhores Mantenedores, bem como nosso Departamento Jurídico poderá ser consultado a qualquer momento.



**José Antônio Figueiredo Antiório**

Presidente da FEEESP e da Comissão de Tratativas Salariais e Diretor do SIEEESP

## Novos Rumos

Diante do atual cenário político e econômico, bem como das propostas de reformas do novo governo “de transição”, diga-se de passagem, com certeza seremos surpreendidos com reformas na legislação trabalhista e previdenciária.

E que venham, pois, já vêm tarde demais.

É fato que a legislação trabalhista, em especial, encontra-se totalmente em desacordo com a realidade atual, trazendo como consequência engessamento de situações que só dificultam as relações entre empregado e empregador.

Não estamos falando e nem querendo suprimir direitos dos trabalhadores, conquistados a duras penas e prestigiados na Consolidação das Leis do Trabalho, porém, algumas situações precisam se adaptar aos tempos modernos. Isto porque, além de ter sido publicada nos idos de 1943, os novos meios de comunicação e a dinâmica das condições de trabalho exigem uma adaptação razoável.

É fato que os nossos Tribunais mais julgam de acordo com a jurisprudência e enunciados do que com o próprio direito posto.

Além do que, temos o surgimento dos novos institutos da Mediação, Conciliação e Arbitragem, tão prestigiados e bem vistos pelos operadores do direito, os quais põem fim a litígios que podem ser resolvidos pelas próprias partes, de maneira simples, sem a propositura de ações perante o Poder Judiciário as quais se arrastam por anos.

É certo que uma decisão judicial nem sempre deixa ambas as partes felizes, além do que diante da demora de algumas decisões estas nem tem mais o efeito desejado.

Já na mediação a situação é outra. Nesse aspecto é importante dizer acerca da importância dos acordos celebrados através da mediação.

O termo Mediação deriva do latim “mediare” ou intervir de maneira pacífica, imparcial na solução de conflitos.

No caso da mediação, esta pode ser definida como instrumento de pacificação pessoal e social, cujo objetivo principal é induzir as partes ao diálogo nas lides existentes, através de um facilitador, que irá mediar a situação, utilizando-se de técnicas de comunicação e de forma imparcial.

A mediação, sendo um dos métodos de solução de conflitos, tem grande importância nos conflitos não adversariais, cujo objetivo precípuo do facilitador é fazer com que as partes cheguem a um acordo.

Como se vê, o papel do mediador é de extrema importância, pois, é através da técnica do restabelecimento do diálogo que as partes retomam o seu poder de decisão nas questões que envolvem soluções duradouras, levando-se em consideração as necessidades de cada uma dessas partes. Importante esclarecer que as decisões partirão diretamente dos envolvidos, não transferindo para um terceiro esse poder.

É certo que o acordo é o objetivo na mediação, mas não o fim, pois, o mais importante na mediação é o restabelecimento e/ou manutenção da relação entre as partes envolvidas.

A mediação pode ocorrer em qualquer área, ou seja, cível, trabalhista, empresarial ou penal.

Recentemente o TST editou o ATO N° 168 de 04/04/2016 que dispõe sobre os pedidos de mediação pré-processual de conflitos.

Vê-se a preocupação dos membros do Judiciário na solução dos conflitos de maneira harmônica e, para a eficácia desses acordos, é importante a presença dos sindicatos das categorias profissionais e econômicas na condução da negociação.

Diante desta situação é que vemos, também, com bons olhos a importância da negociação salarial e das condições de trabalho estipuladas através das normas coletivas, pois, ninguém melhor que as partes envolvidas para saber das suas reais necessidades.

*Josiane Siqueira Mendes*  
Advogada do SIEEESP



# LINHA EDUXE

A SOLUÇÃO CONVERGENTE  
PARA A SUA ESCOLA.



É Sistema de gestão. É rede social. É LMS.  
É app. É agenda. É Site. É hospedagem.  
É e-mail. **É diferente!**



virginia@qts.com.br

Melhore os resultados de aprendizagem e empresariais. **A LINHA EDUXE é muito mais que um ERP. É uma solução convergente e flexível para a gestão, o relacionamento com alunos e pais, a melhoria dos processos pedagógicos, o incremento do marketing e para o uso inteligente do App.**



**Experimente durante 15 dias.**



+55 11 5632.3666 • [www.qts.com.br](http://www.qts.com.br) • [relacionamento@qts.com.br](mailto:relacionamento@qts.com.br)

# FEEESP – SIEEESP – SINEPs – FEPEESP – FEPAAE – FETEESP COMUNICADO CONJUNTO N° 01/2016 REAJUSTES SALARIAIS PARA O ANO DE 2016 – CCT

FEPEESP, FEPAAE, FETEESP, FEEESP, SIEEESP e SINEPs, representando, respectivamente, os Sindicatos de Professores e Auxiliares de Administração Escolar e os Estabelecimentos Privados de Ensino no Estado de São Paulo, denominados como ESCOLAS, nos termos do que estabeleçam as respectivas cláusulas das Convenções Coletivas de Trabalho, comunicam:

**1. REAJUSTE SALARIAL EM 2016:** No ano de 2016 as ESCOLAS deverão aplicar os seguintes índices de reajuste aos seus PROFESSORES e AUXILIARES:

- 7% (sete por cento), a partir de 1° de março, sobre a remuneração mensal devida em 1° de março de 2015.
- 11,50% (onze virgula cinquenta por cento) a partir de 1° de setembro, sobre a remuneração mensal devida em 1° de março de 2015.

**2. DIFERENÇAS SALARIAIS:** As diferenças salariais relativas aos meses de março e abril de 2016 deverão ser pagas até o 5° dia útil de junho, juntamente com o salário referente a maio/2016, já reajustado em 7% (sete por cento).

**3. BASE SALARIAL PARA 2017:** A remuneração mensal de 1° de setembro de 2016, reajustada pelo índice acima definido, ou seja 11,50% (onze virgula cinquenta por cento), servirá como base de cálculo para a data base de 1° de março de 2017.

**4. PLR ou ABONO ESPECIAL:** As ESCOLAS deverão pagar a seus PROFESSORES E AUXILIARES, a título de *Participação nos Lucros ou Resultados ou Abono Especial* a parcela correspondente a 12% (doze por cento) da remuneração salarial bruta, reajustada pelo índice de 11,50%, até o dia 15 de outubro de 2016.

**5. ESCOLAS QUE NÃO PAGARÃO PLR OU ABONO ESPECIAL:** No ano de 2016, essas ESCOLAS deverão aplicar os seguintes índices de reajuste aos seus PROFESSORES e AUXILIARES:

- 8% (oito por cento), a partir de 1° de março/2016, sobre a remuneração mensal devida em 1° de março de 2015;
- 12,50% (doze virgula cinquenta por cento) a partir de 1° de setembro/2016, sobre a remuneração mensal devida em 1° de março de 2015.

**6. DESLIGAMENTOS E ADMISSÕES:**

- PROFESSOR OU AUXILIAR DESLIGADO ATÉ JULHO/2016: recebe PLR ou abono especial de 12% sobre o salário de rescisão.
- PROFESSOR OU AUXILIAR ADMITIDO A PARTIR DE AGOSTO/2016: Não receberá PLR ou abono especial.

**7. PISO SALARIAL DOS PROFESSORES** para o período compreendido entre 1°/03/2016 a 28/02/2017:

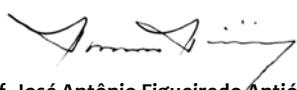
- a) R\$1.132,00 neste valor já incluído o DSR, por jornada de 22 horas semanais, para professores que lecionam em escola que só tenha cursos de educação infantil;
- b) R\$1.265,00, neste valor já incluído o DSR, por jornada de 22 horas semanais, para professores de educação infantil e de ensino fundamental, até o 5° ano, que lecionam nas demais escolas;
- c) R\$15,00 por hora-aula, para professores que lecionam no ensino fundamental, do 6° ao 9° ano, ou no período noturno, nos níveis fundamental e médio;
- d) R\$16,65 por hora-aula, para professores que lecionam no ensino médio;
- e) R\$15,83 por hora-aula, para professores que lecionam em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e em cursos de educação profissional técnica de nível médio;
- f) R\$23,24 por hora-aula, para professores que lecionam em cursos pré-vestibulares.

AOS VALORES ACIMA DEFINIDOS DEVERÁ SER ACRESCIDO O PERCENTUAL DE 5% DE HORA-ATIVIDADE.

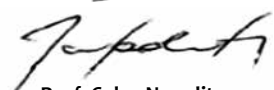
**8. PISO SALARIAL DOS AUXILIARES:** R\$1.100,00 para o período compreendido entre 1°/03/2016 a 28/02/2017:

**9. CARTÃO ALIMENTAÇÃO OU VALE-ALIMENTAÇÃO** em substituição à cesta básica: Deverá ser reajustado, a partir de 1°/03/2016, em 11,08% (onze virgula oito por cento), não podendo ser inferior a R\$85,00 (oitenta e cinco reais). As diferenças em relação a este valor deverão ser creditadas no mês de junho/2016.

São Paulo, 24 de maio de 2016



**Prof. José Antônio Figueiredo Antiório**  
DIRETOR TESOUREIRO DO SIEEESP, PRESIDENTE DA FEEESP, PRESIDENTE DA COMISSÃO DE TRATATIVAS SALARIAIS



**Prof. Celso Napolitano**  
PRESIDENTE DA FEPEESP



**Prof. Oswaldo Augusto de Barros**  
PRESIDENTE DA FEPAAE



**Prof. Mara Lúcia Bito Legatzki**  
PRESIDENTE DA FETEESP



Administração e Contabilidade

**" A experiência que faz a diferença "**

## **Nossa Empresa**

A Help Escola é uma empresa especializada em estabelecimentos de ensino, com profissionais experientes no dia-a-dia da administração e contabilidade, capazes de satisfazer plenamente todas as necessidades da sua escola.

O trabalho é feito a partir de métodos organizacionais, capazes de suprir todas as deficiências administrativas e contábeis com o máximo de eficácia, de modo que os clientes possam tomar as decisões estratégicas necessárias com total autonomia.

## **Atuação**

Nas áreas administrativa, contábil e de recursos humanos em respeitáveis instituições de ensino em toda a Grande São Paulo, a Help Escola tem o comprometimento de desenvolver técnicas e habilidades gerenciais personalizadas, com soluções precisas de acordo com as particularidades da sua escola.

Os produtos oferecidos pela Help Escola têm o objetivo de otimizar ainda mais os serviços prestados, atendendo cada instituição de acordo com a sua demanda específica, e dando suporte total ao cliente dentro da metodologia já estabelecida pela escola.

# *Help*

**Administração e Contabilidade para Escolas**

Rua Nicolau Ancona Lopez, 136 – Cambuci

CEP 01522-010 – São Paulo – SP

**Tel.: (11) 3399-5546 – (11) 3399-4385**

helpescola@helpescola.com.br

**www.helpescola.com.br**

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS PROFESSORES educação infantil, ensino fundamental e médio, curso técnico e profissionalizante e pré-vestibular 2016/2018

- Sindicato dos Professores de São Paulo – Sinpro/SP
- Sindicato dos Professores bases Interior e inorganizadas
- Federação dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino do Estado de São Paulo - Feteesp
- Federação dos Auxiliares de Administração Escolar no Estado de São Paulo – Fepaae-sp
- Federação dos Professores do Estado de São Paulo – Fepesp
- Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – Sieceesp
- Sindicato dos Estabelec. Particulares de Ensino Básico de Araçatuba e Região – Sinepe Araçatuba
- Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico de Osasco e Região – Sinepe Osasco
- Sindicato dos Estab. Particulares de Ensino Básico de Ribeirão Preto – Sinepe Ribeirão Preto e Região
- Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico de Santos e Região - Sinepe Santos
- Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico de São José do Rio Preto e Região - Sinepe/São José do Rio Preto
- Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico de Sorocaba e Região - Sinepe Sorocaba
- Federação dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – Feeeep

Entre as partes, acima, 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 em suas cartas sindicais, aqui designados como Escola e a categoria profissional diferenciada dos Professores, devidamente representada pelos Sindicatos profissionais, 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** - 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 2016 a 28 de fevereiro de 2018.

**Parágrafo único** - Em virtude do surgimento de normas legais pertinentes aos assuntos constantes das cláusulas desta Convenção, as mesmas poderão ser reexaminadas na próxima data base, para as devidas adequações.

## 3. Reajuste salarial em 2016

Em 1º de março de 2016, as ESCOLAS deverão aplicar os seguintes índices de reajuste sobre a remuneração mensal devida aos seus PROFESSORES em 1º de março de 2015:

- 7% em 1º de março de 2016 sobre os salários devidos em 1º de março de 2015.
- 11,5% em 1º de setembro de 2016 sobre os salários devidos em 1º de março de 2015.

**Parágrafo primeiro** – As diferenças salariais resultantes da não aplicação do reajuste acima referido nos meses de março e abril de 2016 poderão ser pagas até o 5º dia útil de junho, juntamente com os salários de maio de 2016.

**Parágrafo segundo** – As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto no item A da cláusula “Participação nos Lucros ou Resultados” deverão aplicar os seguintes índices de reajuste aos seus PROFESSORES:

- 8% (oito por cento), a partir de 1º de março/2016, sobre a remuneração mensal devida em 1º de março de 2015;
- 12,50% (doze vírgula cinquenta por cento) a partir de 1º de setembro/2016, sobre a remuneração mensal devida em 1º de março de 2015.

**Parágrafo terceiro** – Os salários de 1º de setembro de 2016, reajustados de acordo com o que dispõe esta cláusula, constituirão a base de cálculo para a data base de 1º de março de 2017.

## 4. Reajuste salarial em 2017

Em 1º de março de 2017, as ESCOLAS deverão aplicar sobre os salários devidos em 1º de setembro de 2016 o percentual definido pela média aritmética dos índices inflacionários do período compreendido entre 1º de março de 2016 e 28 de fevereiro de 2017, apurados pelo IBGE (INPC), FIPE (IPC) e DIEESE (ICV), acrescido de 1,0% (um por cento), a título de aumento real.

**Parágrafo primeiro** - As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto no item B da cláusula “Participação nos Lucros ou Resultados” deverão acrescentar 1,5% ao reajuste definido no caput.

**Parágrafo segundo** – Os Sindicatos e as Federações comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 20 de março de 2017, 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 2017.

**Parágrafo terceiro** – Os salários de 1º de março de 2017, reajustados de acordo com o que dispõe esta cláusula, constituirão a base de cálculo para a data base de 1º de março de 2018.

### 5. Compensações salariais

Na aplicação do reajuste definido em março de 2016 será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas entre 1º de março de 2015 e 29 de fevereiro de 2016, desde que tenha havido manifestação expressa nesse sentido. O mesmo princípio será observado no reajuste a ser aplicado em março de 2017, sendo permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas entre 1º de março de 2016 e 28 de fevereiro de 2017, desde que haja manifestação expressa nesse sentido.

### 6. Piso salarial

Fica estabelecido como piso salarial da categoria dos PROFESSORES para o período compreendido entre 1º de março de 2016 e 28 de fevereiro de 2017:

**a)** salário mensal de **R\$ 1.132,00**, neste valor já incluído DSR, por jornada de 22 horas semanais, conforme cláusula “Jornada do Professor Mensalista”, para PROFESSORES que lecionam em ESCOLA que só tenha cursos de Educação Infantil.

**b)** salário mensal de **R\$ 1.265,00**, neste valor já incluído o DSR, por jornada de 22 horas semanais conforme cláusula “Jornada do Professor Mensalista”, para PROFESSORES de educação infantil e de ensino fundamental até o 5º ano que lecionam nas demais ESCOLAS.

**c)** salário hora-aula de **R\$ 15,00** para PROFESSORES que lecionam no ensino fundamental do 6º ao 9º ano ou no período noturno, nos níveis fundamental e médio.

**d)** salário hora-aula de **R\$ 16,65** para PROFESSORES que lecionam no ensino médio.

**e)** salário hora-aula de **R\$ 15,83** para PROFESSORES que lecionam em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e em cursos de educação profissional técnica de nível médio

**f)** salário hora-aula de **R\$ 23,24** para PROFESSORES que lecionam em cursos pré-vestibulares.

**Parágrafo primeiro** – Aos valores acima definidos deverá ser acrescido o percentual de hora-atividade conforme o que estabelece a presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo segundo** – A remuneração mensal do PROFESSOR enquadrado nas alíneas: **c)**, **d)**, **e)** e **f)** do *caput* deverá ser composta conforme o que estabelece a cláusula “Composição da Remuneração Mensal do Professor” desta Convenção Coletiva.

**Parágrafo terceiro** – 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.

**Parágrafo quarto** – A partir de 1º de março de 2017, serão aplicados aos pisos salariais os índices de reajuste salarial estabelecidos pela presente Convenção.

### 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 efetuem 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** - Quando o PROFESSOR e a ESCOLA acordarem carga horária superior aos limites previstos no artigo 318 da CLT, as aulas excedentes serão remuneradas como aulas normais, desde que respeitada a cláusula “Jornada do Professor Mensalista” da presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo segundo** - 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 terceiro** - 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 quarto** – 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 2016, parcela correspondente a 12% da sua remuneração mensal bruta;

B. até 15 de outubro de 2017, parcela correspondente a 18% da sua remuneração mensal bruta.

**Parágrafo único** – Com a concessão do abono especial ou da participação nos lucros ou resultados, 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 de 20 de dezembro de 2000.

**15. Cesta básica (válida exclusivamente para os Sinpros ABC, Anhanguera, Bauru, Campinas, Guapira, Guarulhos, Interior, Itatiba, Jaú, Jundiá, Osasco, Santos, São João da Boa Vista, São José dos Campos, São José do Rio Preto, São Paulo, Sorocaba, Taubaté, Vales, Valinhos e Vinhedo e Sinprae Bragança Paulista, Sintee Capivari)**

Na vigência da presente Convenção, a ESCOLA está obrigada a conceder a seus PROFESSORES, a partir do

mês de referência de março de 2016, 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. Esse benefício deverá ser entregue mensalmente, até o dia de pagamento dos salários.

**Parágrafo primeiro** – A cesta básica poderá deixar de ser concedida:

a) aos PROFESSORES que lecionam em escolas cujas atividades sejam restritas a cursos de educação infantil (escolas de educação infantil, centros de recreação infantil, pré-escolas etc.)

b) aos PROFESSORES que lecionam apenas em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e/ou em cursos de educação profissional técnica de nível médio oferecidos de forma integrante ou subsequente, nos termos de que dispõe o inciso II e III do parágrafo 1º do artigo 4º do decreto-lei 5.154 de 23 de julho de 2004.

**Parágrafo segundo** – No caso dos cursos de educação profissional, obriga-se a ESCOLA a conceder cesta básica a todos os seus PROFESSORES que lecionam em cursos de educação profissional técnica de nível médio oferecidos de forma integrada, nos termos do inciso I do parágrafo 1º do artigo 4º do decreto-lei 5.154 de 23 de julho de 2004. É igualmente obrigatória a entrega de cesta básica aos PROFESSORES de ensino médio, articulados à educação profissional técnica de nível médio.

**Parágrafo terceiro** – 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, farinha de fubá, achocolatado, leite em pó.

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

**Parágrafo quinto** – A ESCOLA poderá substituir a cesta básica por cartão alimentação ou vale-alimentação, cujo valor de face de, no mínimo, R\$85,00 (oitenta e cinco), não poderá ser inferior ao da cesta básica substituída e deverá ser reajustado no mês de março de 2017, pelo percentual do índice inflacionário apurado pelo INPC do IBGE, no período compreendido entre 1º de março de 2016 e 28 de fevereiro de 2017. Quando solicitado, o valor da cesta básica substituída deverá ser comprovado pela ESCOLA às entidades sindicais econômica e profissional.

**Parágrafo sexto** – A ESCOLA também poderá substituir a cesta básica por qualquer outro benefício ainda não concedido e de valor unitário superior ao definido no parágrafo 5º desta cláusula, obedecendo ao 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 sétimo** – Nos anos de 2016 e de 2017, as cestas básicas referentes a 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 oitavo** – 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.

**15. Cesta básica (válida exclusivamente para os Sinpros Anhanguera, Interior, Itatiba, São João da Boa Vista, São José dos Campos e Sinprae Bragança Paulista, Sintee Capivari)**

Na vigência da presente Convenção, a ESCOLA está obrigada a conceder a seus PROFESSORES, a partir do mês de referência de março de 2016, 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. Esse benefício deverá ser entregue mensalmente, até o dia de pagamento dos salários.

**Parágrafo primeiro** – A cesta básica poderá deixar de ser concedida:

c) aos PROFESSORES que lecionam em escolas cujas atividades sejam restritas a cursos de educação infantil (escolas de educação infantil, centros de recreação infantil, pré-escolas etc.)

d) aos PROFESSORES que lecionam exclusivamente nas disciplinas técnicas dos cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e/ou em cursos de educação profissional técnica de nível médio oferecidos 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

**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, 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 de, no mínimo, R\$85,00 (oitenta e cinco reais), não poderá ser inferior ao da cesta básica substituída e deverá ser reajustado no mês de março de 2017, pelo percentual do índice inflacionário apurado pelo INPC do IBGE, no período compreendido entre 1º de março de 2016 e 28 de fevereiro de 2017. Quando solicitado, o valor da cesta básica substituída deverá ser comprovado pela ESCOLA às entidades sindicais econômica e profissional.

**Parágrafo quinto** – A ESCOLA também poderá substituir a cesta básica por qualquer outro benefício ainda não concedido e de valor unitário superior ao definido no parágrafo 5º desta cláusula, obedecendo ao 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 sexto** – Nos anos de 2016 e de 2017, as cestas básicas referentes a 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 sétimo** – 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.

**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 2016, 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 de, no mínimo, R\$85,00 (oitenta e cinco), não poderá ser inferior ao da cesta básica substituída e deverá ser reajustado no mês de março de 2017, pelo percentual do índice inflacionário apurado pelo INPC do IBGE, no período compreendido entre 1º de março de 2016 e 28 de fevereiro de 2017. Quando solicitado, o valor da cesta básica substituída deverá ser comprovado pela ESCOLA às entidades sindicais econômica e profissional.

**Parágrafo quinto** – A ESCOLA também poderá substituir a cesta básica por qualquer outro benefício ainda não concedido e de valor unitário superior ao definido no parágrafo 5º desta cláusula, obedecendo ao 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 sexto** – Nos anos de 2016 e de 2017, as cestas básicas referentes a 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 sétimo** – 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 Sieceesp/Sinepes”, 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 lecionar 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 décimo** - 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, independente 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;

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

b) na contratação para substituição temporária de um outro PROFESSOR, limitado a 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 perceberia 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 lecionasse em duas ou mais ESCOLAS, a complementação será paga pelos dois estabelecimentos na mesma proporção dos salários recebidos em cada um deles.

#### **18. Creches**

É obrigatória a instalação de local destinado à 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 junto à Entidade Sindical econômica, signatária, em seu nome, 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 2015 serão concedidos o mesmo percentual de reajuste estabelecido em março de 2016 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 2016, serão concedidos o mesmo percentual de reajuste estabelecido em março de 2017 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

# TARIFA ZERO

PARA VR REFEIÇÃO  
E VR ALIMENTAÇÃO.



COM A KLIMA, OS BENEFÍCIOS MAIS DESEJADOS PELOS FUNCIONÁRIOS TEM CONDIÇÃO ESPECIAL: TARIFA ZERO.

Com a parceria da Klima Corretora junto ao SIEESP e a VR Benefícios, a sua empresa tem muito a ganhar. O motivo é simples: são os benefícios mais desejados, com as condições imperdíveis que só a Klima pode oferecer. Solicite nossa proposta e proporcione aos seus funcionários os benefícios VR Refeição, VR Alimentação, VR Auto, VR Transporte e VR Cultura. Você cuida mais dos funcionários e eles cuidam mais da sua empresa.



## VANTAGENS DE TRABALHAR COM A VR BENEFÍCIOS:

- Agilidade, praticidade e segurança na distribuição do benefício.
- Valores e periodicidade estipulados por sua empresa.
- Solicitação de créditos pelo sistema on-line e muito mais.

Entre em contato com a  
**Klima Corretora de Seguros**  
e solicite uma proposta.  
**Tel.: (11) 5087-6522**

**Klima**  
CORRETORA DE  
**Seguros**



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 (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.

#### **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 o desligamento, no caso do PROFESSOR ser dispensado do cumprimento do aviso prévio, ou, não havendo dispensa, no dia seguinte ao desligamento.

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** – O Sindicato fornecerá comprovante de comparecimento à ESCOLA que se apresentar para homologação da rescisão e comprovar a convocação do PROFESSOR.

#### **26. Multa por atraso na homologação (válida exclusivamente para Sinpros Anhanguera, Interior, Itatiba, São João da Boa Vista, São José dos Campos, Sinprae Bragança Paulista e Sintee Capivari)**

A ESCOLA deve pagar as verbas devidas na rescisão contratual no dia seguinte ao término do aviso prévio, quando trabalhado, ou até dez dias após o desligamento, quando houver dispensa do cumprimento do aviso prévio.

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 décimo sétimo 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** – O Sindicato 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.

Col. Universitário Alphaville/Santana de Parnaíba



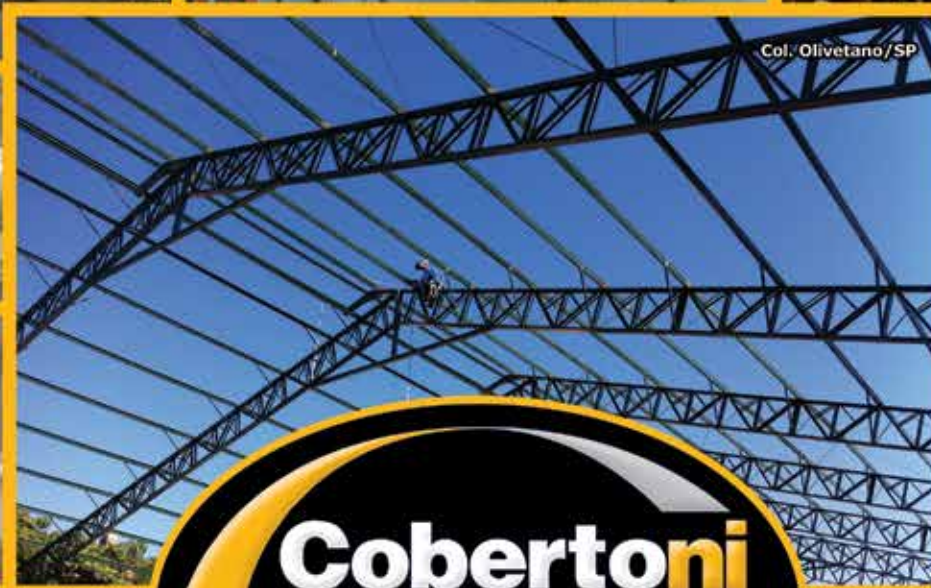
Col. Candelária Vila Maria/SP



Col. Santa Terezinha - Tucuruvi/SP



Col. Passionista São Paulo da Cruz



Col. Olivetano/SP



Col. Magister - São Paulo



# Cobertoni

Estruturas Metálicas

**QUADRAS - GINÁSIOS - PISCINAS - PASSARELAS - GARAGENS - GALPÕES  
PROJETOS ESPECIAIS - TENSIONADAS - FECHAMENTOS - MEZANINOS - RETRÁTEIS - ACM**

Clube Hebraica - Pinheiros-SP



Col. Etapa - Valinhos SP



Col. Capítulo 1 - Vila Mariana/Sp



Col. Raizes - Boissucanga - São Sebastião



Col. Prisma - Capão Redondo - SP



Col. Ser - Taboão da Serra - SP



FÁBRICA

PIRACICABA - SP

(19) 3434-1888  
(19) 2532-2127

ESCRITÓRIO  
COMERCIAL

SÃO PAULO - SP  
(11) 9560-1729



[www.cobertoni.com.br](http://www.cobertoni.com.br)  
cobertoni@cobertoni.com.br

### 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 (cláusula “Professor Ingressante, § 3º), 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, cônjuge, companheiro (a), 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 (cláusula “Professor Ingressante”, parágrafo 3º) 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 2016 e de 2017, 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 2016 e julho de 2017. 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



**ACADESC**®

▶▶ SOFTWARE PARA GESTÃO ESCOLAR

**Agora também como locação!**

**Secretaria**  
Ficha cadastral do aluno, Boletim e Gráfico de aproveitamento, Atlas e livro de matrícula, Histórico, Cadastro de professores, Disciplinas e observações pedagógicas.

**Tesouraria**  
Listagem de inadimplentes e cartas de cobrança, Listagem de previsão de recebimentos, Baixa de pagamentos automática e manual, Emissão de recibos e fluxo de Caixa, Emissão de contrato escolar, Boletos bancários e aviso de débitos.

**APOIO AOS PAIS**  
Acadesc

**Interface Web**  
Diário do Professor on line.  
Apoio aos Pais - nova ferramenta na nuvem que permite aos pais acessar o Boletim, Avaliações, Emissão de 2a. via de boletos de pagamentos, comunicados, etc.

22 ANOS  
**Fanny's**

(011) 5012 0004/0422/0181 e 0800 773 0422  
comercial@fannys.com.br - www.acadesc.com.br

As marcas registradas ACADESC e Fannys Informática são de propriedade exclusiva da Fannys Comércio e Informática Ltda.

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 2016 e 2017 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 dias à professora ou professor que vier a adotar ou obtiver guarda judicial de crianças e fizer jus ao salário maternidade pago pela Previdência Social.

**Parágrafo único** - Fica garantida a estabilidade no emprego ao docente adotante, durante a licença e até 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 docentes, 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 odon-

tológicos 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 filho 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 6 (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) dois sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 2016 e 28 de fevereiro de 2017. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em períodos distintos.

b) dois sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 2017 e 28 de fevereiro de 2018. 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 Federação, da data e do horário das assembleias, com antecedência mínima de quinze dias corridos.

Reduzir a inadimplência do seu colégio  
aliada a gestão financeira eficaz.



## **Advice POS** a evolução em **Sistema** de **Gestão Educacional**

*Advice POS*, o Sistema de Gestão Educacional que possibilita você ter a visão completa do seu colégio na palma da sua mão.

Com total integração com as áreas administrativa, de captação e acadêmica, o processo financeiro será muito mais preciso, seguro e ágil para sua tomada de decisão, possibilitando a redução da inadimplência e um melhor planejamento financeiro.

Com o *Advice POS* você terá muito mais tempo para aquilo que realmente importa: a captação, manutenção e futuro dos seus alunos.

- Gestão financeira e orçamentária
- Controle de indicadores
- Planejamento escolar
- Captação de alunos
- Gestão de compras
- Interface web
- Solução Quadro Horário

11 3513-5075 • [www.advicesystem.com.br](http://www.advicesystem.com.br) • [comercial@advicesystem.com.br](mailto:comercial@advicesystem.com.br)



**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 Federação.

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

#### 56. Congresso sindical

Respectivamente, nos períodos compreendidos entre 1º de março de 2016 e 28 de fevereiro de 2017 e 1º de março de 2017 e 28 de fevereiro de 2018, 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)** um PROFESSOR, quando a ESCOLA empregar até 50 PROFESSORES;

**b)** 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

A cada período de um ano de 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 está obrigada a encaminhar ao Sindicato ou à Federação as guias de contribuição sindical pagas, acompanhadas da relação nominal dos PROFESSORES, com CPF, número de inscrição no Programa de Integração Social - PIS, valores do salário-aula, do salário mensal, dos descontos previdenciários e legais e do desconto da contribuição sindical. Nos dois anos de vigência da presente Convenção, o prazo limite é 31 de maio de 2016 e de 2017. A relação poderá ser enviada por meio magnético ou pela internet, ou poderá ainda ser encaminhada cópia da folha de pagamentos do mês relativo ao desconto da contribuição sindical.

#### 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 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 das entidades sindicais profissionais 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.

**Parágrafo único** - As entidades componentes da Comissão Permanente de Negociação 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 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** - As entidades sindicais patronal e profissional deverão indicar os seus representantes no Foro no prazo de trinta dias a contar da assinatura desta Convenção.

**Parágrafo terceiro** - 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 quarto** - 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 quinto** - 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 sexto** - 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.

#### 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 primeiro** - 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.

**Parágrafo segundo** - Em relação ao descumprimento da cláusula 57 “Relação Nominal”, a multa estabelecida no “caput” desta cláusula será revertida ao Sindicato profissional.

**64. 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.

**65. Contribuição assistencial profissional (cada sindicato profissional tem redação própria, devendo ser encaminhada a Escola a redação específica da CCT, bem como, a Ata da Assembleia que determinou os valores e datas de recolhimento).**

**66. Compensação de Emendas de Feriados (esta cláusula NÃO é válida para as bases dos SIMPROS ABC, Araçatuba, Bauru, Campinas, Franca, Guapira, Guarulhos, Jacaré, Jaú, Jundiá, Lins, Osasco, Ourinhos, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, Santos, São Carlos, São José do Rio Preto, São Paulo, Sorocaba, Taubaté, Unicidades, Vales, Valinhos e Vinhedo)**

Fica acordado que a Escola poderá compensar as emendas de 4 feriados nacionais e mais 3 feriados municipais, de acordo com o respectivo município, com 7 sábados, desde que sejam atividades inerentes ao magistério e que a compensação seja previamente avisada, conforme estabelecido na cláusula 41 desta norma (calendário escolar).

E por estarem de acordo, firmam a presente convenção coletiva de trabalho, que deverá ser depositada no órgão encarregado do Ministério do Trabalho e Previdência Social, através do “sistema mediador”, de modo a surtir os seus efeitos legais.

São Paulo, julho de 2016.

**MSM**  
MUNHOZ SOARES  
MARTINHO  
Sociedade de Advogados

**ASSESSORIA JURÍDICA  
TRABALHISTA**

Com mais de 10 anos de experiência em direito educacional, o MSM conta com equipe especializada na área trabalhista. O MSM prioriza a assessoria jurídica preventiva e contenciosa para escolas.  
**Consulte-nos!**



**ÁREAS DE ATUAÇÃO**

- ▣ Conciliação
- ▣ Mediação Escolar
- ▣ Trabalhista
- ▣ Contratos
- ▣ Cobrança



[www.msmapvogados.com.br](http://www.msmapvogados.com.br)



Tel 11 2366 8326



Av. Chucri Zaidan, 1.550 - cj 2706  
Chácara Santo Antônio  
Cep 04711-130 - São Paulo

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR

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

### 2016/2018

- Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar de São Paulo – Saaesp
- Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar bases Interior e inorganizadas
- Federação dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino do Estado de São Paulo - Feteesp
- Federação dos Auxiliares de Administração Escolar no Estado de São Paulo – Fepaae-sp
- Federação dos Professores do Estado de São Paulo – Fepesp
- Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – Sieceesp
- Sindicato dos Estabelec. Particulares de Ensino Básico de Araçatuba e Região – Sinepe Araçatuba
- Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico de Osasco e Região – Sinepe Osasco
- Sindicato dos Estab. Particulares de Ensino Básico de Ribeirão Preto – Sinepe Ribeirão Preto e Região
- Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico de Santos e Região - Sinepe Santos
- Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico de São José do Rio Preto e Região - Sinepe/São José do Rio Preto
- Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico de Sorocaba e Região - Sinepe Sorocaba
- Federação dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – Feesp

Entre as partes, acima, 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 em suas cartas sindicais, aqui designados como Escola e a categoria profissional Auxiliares de Administração Escolar, devidamente representada pelos Sindicatos profissionais, aqui designados simplesmente como Auxiliar.

**Parágrafo primeiro** - A categoria dos Auxiliares de Administração Escolar compreende todos aqueles que, sob qualquer título ou denominação, exercem atividades não docentes em Escola (estabelecimentos de ensino) de qualquer curso, nível, ramo ou grau.

**Parágrafo segundo** - 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.

**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 2016 a 28 de fevereiro de 2018.

**Parágrafo único** - Em virtude do surgimento de normas legais pertinentes aos assuntos constantes das cláusulas desta Convenção, as mesmas poderão ser reexaminadas na próxima data base, para as devidas adequações.

#### 3. Reajuste salarial em 2016

Em 1º de março de 2016, as ESCOLAS deverão aplicar os seguintes índices de reajuste sobre a remuneração mensal devida aos seus auxiliares em 1º de março de 2015:

- 7% em 1º de março de 2016 sobre os salários devidos em 1º de março de 2015.
- 11,5% em 1º de setembro de 2016 sobre os salários devidos em 1º de março de 2015.

**Parágrafo primeiro** – As diferenças salariais resultantes da não aplicação do reajuste acima referido nos meses de março e abril de 2016 poderão ser pagas até o 5º dia útil de junho, juntamente com os salários de maio de 2016.

**Parágrafo segundo** – As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto no item A da cláusula “Participação nos Lucros ou Resultados” deverão aplicar os seguintes índices de reajuste aos seus AUXILIARES:

- 8% (oito por cento), a partir de 1º de março/2016, sobre a remuneração mensal devida em 1º de março de 2015;
- 12,50% (doze vírgula cinquenta por cento) a partir de 1º de setembro/2016, sobre a remuneração mensal devida em 1º de março de 2015.

**Parágrafo terceiro** – Os salários de 1º de setembro de 2016, reajustados de acordo com o que dispõe esta cláusula, constituirão a base de cálculo para a data base de 1º de março de 2017.

#### 4. Reajuste salarial em 2017

Em 1º de março de 2017, as ESCOLAS deverão aplicar sobre os salários devidos em 1º de setembro de 2016 o percentual definido pela média aritmética dos índices inflacionários do período compreendido entre 1º de março de 2016 e 28 de fevereiro de 2017, apurados pelo IBGE (INPC), FIPE (IPC) e

DIEESE (ICV), acrescido de 1,0% (um por cento), a título de aumento real.

**Parágrafo primeiro** - As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto no item B da cláusula “Participação nos Lucros ou Resultados” deverão acrescentar 1,5% ao reajuste definido no caput.

**Parágrafo segundo** - Os Sindicatos e as Federações comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 20 de março de 2017, 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 2017.

**Parágrafo terceiro** - Os salários de 1º de março de 2017, reajustados de acordo com o que dispõe esta cláusula, constituirão a base de cálculo para a data base de 1º de março de 2018.

### 5. Compensações salariais

Na aplicação do reajuste definido em março de 2016 será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas entre 1º de março de 2015 e 29 de fevereiro de 2016, desde que tenha havido manifestação expressa nesse sentido. O mesmo princípio será observado no reajuste a ser aplicado em março de 2017, sendo permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas entre 1º de março de 2016 e 28 de fevereiro de 2017, desde que haja manifestação expressa nesse sentido.

### 6. Piso salarial

Nos termos do inciso V, artigo 7º da Constituição Federal, fica assegurado aos AUXILIARES piso salarial de R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais), por jornada de trabalho de 44 horas semanais.

**Parágrafo primeiro** - A partir de 1º de março de 2017, o piso salarial será reajustado pelos mesmos índices estabelecidos na cláusula “Reajuste salarial em 2017” na presente Convenção.

**Parágrafo segundo** - Ao trabalhador que recebe o piso da categoria durante a vigência desta norma fica automaticamente assegurado o direito à participação nos lucros ou abono especial, previstos nesta Convenção Coletiva.

### 7. 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 AUXILIAR, 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 AUXILIARES 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.

### 8. Comprovantes de pagamento

A ESCOLA deverá fornecer ao AUXILIAR, mensalmente, comprovante de pagamento, sendo permitida a modalidade eletrônica, devendo estar discriminados: **a)** a identificação da ESCOLA; **b)** a identificação do AUXILIAR; **c)** o valor do salário mensal; **d)** a carga horária mensal; **e)** outros eventuais adicionais; **f)** o descanso semanal remunerado; **g)** as horas extras trabalhadas; **h)** o valor do recolhimento do FGTS; **i)** os descontos previdenciários; **j)** outros descontos.

### 9. Horas extras

As horas extraordinárias trabalhadas pelos AUXILIARES fora do horário habitual, inclusive reuniões, serão remuneradas com o acréscimo salarial de 50% incidentes sobre o valor da hora normal.

### 10. Adicional noturno

O adicional noturno deve ser pago nas atividades realizadas após às 22 horas e corresponde a 20% (vinte por cento), incidente sobre o valor da hora normal.

### 11. Adicional por atividades em outros municípios.

Quando o AUXILIAR 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 AUXILIAR 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 AUXILIAR transferido de município, contados a partir do início do trabalho e/ou da efetivação da transferência.

### 12. Participação nos lucros ou resultados ou abono especial

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

**A.** até 15 de outubro de 2016, parcela correspondente a 12% da sua remuneração mensal bruta;

**B.** até 15 de outubro de 2017, parcela correspondente a 18% da sua remuneração mensal bruta.

**Parágrafo único** - Com a concessão do abono especial (ESCOLAS enquadradas no inciso 2 do parágrafo 3º, artigo 2º da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000) ou da participação nos lucros ou resultados (ESCOLAS não enquadradas no inciso 2 do parágrafo 3º, artigo 2º da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000), 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 de 20 de dezembro de 2000.

### 13. Cesta básica (válida exclusivamente para o Município de São Paulo – SAAESP)

AS ESCOLAS que, promoveram o retorno da cesta básica de 24 Kg de alimentos, continuam obrigadas a prosseguir fornecendo, a partir de março de 2016, e nos meses subsequentes, até a data de pagamento dos salários, uma cesta básica de alimentos “in natura”, garantida pelo “selo de qualidade” do Ministério da Agricultura e do Abastecimento, de, no mínimo, 24 Kg.

AS ESCOLAS que até 28/02/2003, comprovadamente substituíram a concessão da cesta básica pelo reajuste adicional específico de 2,5% do salário de cada AUXILIAR, ou pela quantia fixa de R\$ 37,50 - atendendo a previsão da cláusula n.º 03, letras “d” e “e” da CCT 2002/2003 - poderão voltar a fornecer mensalmente, até a data de pagamento dos salários, uma cesta básica de alimentos “in natura”, garantida pelo “selo de qualidade” do Ministério da Agricultura e do Abastecimento, de, no mínimo, 24 Kg, substituindo-a pelo valor do reajuste concedido, na época, exclusivamente pela troca então efe-



tuada, segundo o disposto na cláusula n.º 03, letras “d” e “e” da CCT 2002/2003.

O retorno da concessão da cesta básica deverá ser expressamente autorizado pelos AUXILIARES, mediante a identificação e assinatura de cada um deles em lista contendo o timbre da ESCOLA e informando tal situação, devendo tal lista ser remetida ao Sindicato Profissional. A desobediência do procedimento acima descrito implicará na descaracterização da autorização para a substituição do reajuste pela cesta básica.

**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 de, no mínimo R\$85,00 (oitenta e cinco reais), não poderá ser inferior ao da cesta básica substituída e deverá ser reajustado no mês de março de 2017, pelo percentual do índice inflacionário apurado pelo INPC do IBGE, no período compreendido entre 1º de março de 2016 e 28 de fevereiro de 2017. Quando solicitado, o valor da cesta básica substituída deverá ser comprovado pela ESCOLA às entidades sindicais econômica e profissional.

**Parágrafo quinto** – A ESCOLA também poderá substituir a cesta básica por qualquer outro benefício ainda não concedido e de valor unitário superior aos definidos no parágrafo 5º desta cláusula, obedecendo ao 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 sexto** – Nos anos de 2016 e de 2017, as cestas básicas referentes a dezembro, que seriam entregues em janeiro do ano seguinte, poderão ser compostas por produtos natalinos e entregues aos AUXILIARES até o último dia letivo do ano respectivo.

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

### 13. Cesta básica

Na vigência da presente Convenção, a ESCOLA está obrigada a conceder a seus AUXILIARES, a partir do mês de referência de março de 2016, uma cesta básica de alimentos *in natura* de, no mínimo, 24 kg. As ESCOLAS cujo número de alunos matriculados for 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,



# Buffet Platinum



- Jantar
- Almoço
- Debutantes
- Coffee Break
- Locação de salas para Palestras e Reuniões
- Café da Manhã
- Eventos em Geral
- Confraternizações
- Casamentos e Bodas



*O local perfeito para seus Melhores Momentos*

**Tel.: 3681-9710**

[www.platinumbuffet.com.br](http://www.platinumbuffet.com.br)

**R. Deputado Emilio Carlos, 616 - Campesina - Osasco**



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 de, no mínimo R\$85,00 (oitenta e cinco reais), não poderá ser inferior ao da cesta básica substituída e deverá ser reajustado no mês de março de 2017, pelo percentual do índice inflacionário apurado pelo INPC do IBGE, no período compreendido entre 1º de março de 2016 e 28 de fevereiro de 2017. Quando solicitado, o valor da cesta básica substituída deverá ser comprovado pela ESCOLA às entidades sindicais econômica e profissional.

**Parágrafo quinto** – A ESCOLA também poderá substituir a cesta básica por qualquer outro benefício ainda não concedido e de valor unitário superior aos definidos no parágrafo 5º desta cláusula, obedecendo ao 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 sexto** – Nos anos de 2016 e de 2017, as cestas básicas referentes a dezembro, que seriam entregues em janeiro do ano seguinte, poderão ser compostas por produtos natalinos e entregues aos AUXILIARES até o último dia letivo do ano respectivo.

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

#### 14. Bolsas de estudo integrais

Todo AUXILIAR tem direito a bolsas de estudo integrais nas ESCOLAS onde trabalha, incluindo matrícula, para si, seus filhos ou dependentes legais que vivam sob a dependência econômica do AUXILIAR. 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 AUXILIAR, 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 primeiro, considera-se adquirido o direito do AUXILIAR que já possua número de bolsas de estudo superior ao determinado nesta Convenção.

**Parágrafo terceiro** - Serão também garantidas as bolsas de estudo para o AUXILIAR 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 AUXILIAR, os dependentes que já se encontram estudando na ESCOLA continuarão a gozar das bolsas de estudo até o final do curso.



## ATENÇÃO PARA A NOVA CONVENÇÃO COLETIVA DOS SEUS FUNCIONÁRIOS

### VOCÊ SABIA QUE?

- As cláusulas (*de acordo com sua região*) 16, 18 e 19 das convenções coletivas das escolas particulares dizem respeito à responsabilidade da escola em indenizar os beneficiários de seus funcionários caso venham a falecer?
- A Indenização para os professores e auxiliares é de 24 vezes o salário do funcionário que vier a falecer?
- O seu Sindicato SIEEESP, juntamente com a KLIMA CORRETORA DE SEGUROS, possui uma apólice de Vida em Grupo, com condições diferenciadas, para evitar imprevistos e garantir tranquilidade da sua gestão?

### COBERTURAS:

- Morte dos funcionários por qualquer causa, até o limite máximo da indenização de R\$ 300.000,00;
- Auxílio funeral de até R\$ 3.000,00;

### CONFIRA AS VANTAGENS:

- Fácil adesão;
- Ótimo custo x benefício;
- Simplicidade na liquidação de sinistros;
- A Klima Corretora é especializada no segmento Educacional, onde através da parceria de quase 20 anos com o SIEEESP, e também com excelentes Seguradoras, pode oferecer às escolas particulares uma apólice a um custo tão baixo, com facilidades na adesão, e atendimento diferenciado.

Confira na íntegra as convenções da sua região acessando o site: [www.sieeesp.org.br](http://www.sieeesp.org.br)

Veja um exemplo de cálculo de seguro:

Folha de Pagamento Mensal:	R\$60.000,00
Valor mensal do Seguro:	R\$ 324,89

Ligue agora para (11) 5087-6522 e garanta sua adesão ao **Seguro de Vida em Grupo SIEEESP.**

Seguro **Vida em Grupo**



[Klimaseguros@klimaseguros.com.br](mailto:Klimaseguros@klimaseguros.com.br)

Av. Das Nações Unidas, 18.801 . Conjuntos 425 / 426 . CEP 04795.100 . Vila Almeida

Excetua-se os casos em que o AUXILIAR tenha aderido ao “Seguro de Custeio Educacional Sieeesp/Sinepes”, em qualquer instituição privada.

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

**Parágrafo sexto** – No caso de o AUXILIAR 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** – No caso de a ESCOLA dispor de mais de um curso, o dependente do AUXILIAR poderá usufruir da bolsa de estudo em apenas um curso, da sua escolha.

**Parágrafo oitavo** – No caso de o dependente do AUXILIAR 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 AUXILIAR 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 décimo** – 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** – 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 doze** – A bolsa de estudo poderá deixar de ser concedida;

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

b) na contratação para substituição temporária de um outro AUXILIAR, limitado a 150 (cento e cinquenta) dias.

### 15. Creches

É obrigatória a instalação de local destinado à 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.

### 16. Seguro de vida em grupo

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

### 17. Salário do auxiliar ingressante na escola

Ao AUXILIAR admitido em substituição a outro desligado, qualquer que tenha sido o motivo do seu desligamento, será sempre garantido salário inicial igual ao menor salário na função pago pela ESCOLA, desconsideradas eventuais vantagens pessoais.

**Parágrafo primeiro** – Aos AUXILIARES admitidos após 1º de março de 2015 serão concedidos o mesmo percentual de reajuste estabelecido em março de 2016 e a mesma parcela do salário, a título de Participação nos Lucros ou Resultados ou abono especial previstos na presente Convenção.

**Parágrafo segundo** – Aos AUXILIARES admitidos após 1º de março de 2016, serão concedidos o mesmo percentual de reajuste estabelecido em março de 2017 e a mesma parcela do salário, a título de Participação nos Lucros ou Resultados ou abono especial previstos na presente Convenção.

### 18. 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 AUXILIARES, ressalvados eventuais prazos mais amplos permitidos por lei. É obrigatória a anotação na carteira de trabalho das mudanças provocadas por ascensão em plano de carreira ou alteração de função.

### 19. Indenização adicional para auxiliares com mais de 50 anos de idade

O AUXILIAR 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 de outras indenizações quando devidas.

**Parágrafo primeiro** – Para ter direito a essa indenização, o AUXILIAR 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 AUXILIAR para nenhum efeito.

### 20. 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.

### 21. Multa por atraso na homologação

A ESCOLA deverá pagar as verbas devidas na rescisão contratual até dez dias após o desligamento, no caso do AUXILIAR ser dispensado do cumprimento do aviso prévio, ou, não havendo dispensa, no dia seguinte ao desligamento.

O atraso no pagamento das verbas rescisórias obrigará a ESCOLA ao pagamento de multa, em favor do AUXILIAR, 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 AUXILIAR 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** – O Sindicato fornecerá comprovante de comparecimento à ESCOLA que se apresentar para homologação da rescisão e comprovar a convocação do AUXILIAR.

**21. Multa por atraso na homologação (válida exclusivamente para o Município de São Paulo – SAAESP e os SAAEs ABC, Bauru, Campinas, Guarulhos, Osasco, Piracicaba, Santos, Sorocaba, Vale e Sinprae Bragança Paulista e Síntee Capivari)**

A ESCOLA deve homologar a rescisão contratual até o 20º (vigésimo) dia após o término do aviso prévio, quando trabalhado, ou até 30 (trinta) dias após o desligamento, quando houver dispensa do cumprimento do aviso. O atraso na homologação obrigará a ESCOLA ao pagamento de multa, em favor do AUXILIAR, correspondente a um mês de sua remuneração. A partir do décimo sétimo dia de atraso, haverá ainda multa diária de 0,3% (três décimos percentuais) do salário.

**Parágrafo primeiro** - A ESCOLA estará desobrigada de pagar a multa quando o atraso vier a ocorrer, comprovadamente, por motivos alheios à sua vontade. Neste caso, a entidade sindical profissional está obrigada a fornecer comprovante de comparecimento sempre que a ESCOLA se apresentar para homologação das rescisões contratuais e comprovar a convocação do AUXILIAR.

**Parágrafo segundo** - Durante o período de férias coletivas do sindicato encarregado da homologação, o prazo previsto nesta cláusula fica suspenso, voltando a correr somente após o término das férias.

**Parágrafo terceiro** - A ESCOLA deverá agendar a homologação no Sindicato profissional dentro do prazo de pagamento das verbas rescisórias, cabendo ao Sindicato profissional emitir declaração da data e horário da homologação agendada.

**22. Atestados de afastamento e salários**

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

**23. Mudança de cargo ou função**

O AUXILIAR não poderá ser transferido de cargo ou função, salvo com seu consentimento expresso e por escrito, sob pena de nulidade da referida transferência.

**24. Garantia de emprego à gestante**

É proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da AUXILIAR 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.

**25. Estabilidade provisória do alistando**

É assegurada ao AUXILIAR em idade de prestação do serviço militar estabilidade provisória, desde o alistamento até sessenta dias após a baixa.

**26. Auxiliar afastado por doença**

Ao AUXILIAR afastado do serviço por doença devidamente comprovada pela Previdência Social ou por médico ou dentista credenciado pela Escola será garantido o emprego ou o salário, a partir da alta e por igual período ao do afastamento, até o limite de sessenta dias, além do aviso prévio.

**27. Portadores de doenças graves e/ou infectocontagiosas**

Fica assegurada, até alta médica ou eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos AUXILIARES acometidos por doenças graves e/ou infectocontagiosas e incuráveis e aos AUXILIARES portadores do HIV (vírus da imunodeficiência adquirida) que vierem a



**CIDADE DO LIVRO**

**UM PASSEIO DIVERTIDO E CULTURAL!**

UM ESPAÇO TEMÁTICO ONDE AS CRIANÇAS ENTRAM EM LIVROS GIGANTES, EMBARCANDO EM UMA VIAGEM PELO FANTÁSTICO UNIVERSO DA LEITURA!

**RESERVAS E INFORMAÇÕES: (11) 5627-6500 • vendas@cidadedolivro.com.br**



apresentar qualquer tipo de infecção ou doença oportunista, resultante da patologia de base.

#### **28. Garantias ao auxiliares em vias de aposentadoria**

O AUXILIAR com pelo menos 3 (três) anos de serviço na ESCOLA e 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 AUXILIAR 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 AUXILIAR só poderá ser rescindido por mútuo acordo ou pedido de demissão.

**Parágrafo quarto** – Durante o período de garantia de emprego previsto nesta cláusula, o AUXILIAR poderá exercer outra função inerente, 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.

#### **29. Irredutibilidade salarial**

É proibida a redução da remuneração mensal ou de carga horária, exceto quando ocorrer por iniciativa expressa do AUXILIAR. É obrigatória a concordância formal recíproca, por escrito.

#### **30. Compensação semanal da jornada de trabalho**

Fica permitida a compensação semanal da jornada de trabalho.

**Parágrafo primeiro** – Mediante ciência expressa, através do calendário anual, a ser publicado pela ESCOLA no início do ano letivo, os AUXILIARES serão dispensados do cumprimento de sua jornada de trabalho em dias ali previstos, compensando-se as horas não trabalhadas com horas de trabalho complementares, acertadas previamente entre ESCOLA e AUXILIAR.

**Parágrafo segundo** – As horas de trabalho, objeto do acordo de compensação anual, não se comunicam com aquelas integrantes do Banco de Horas, eventualmente celebrado pela ESCOLA, sendo vedada sua transferência para o mesmo.

#### **31. Banco de horas**

Nos termos da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, fica autorizada a celebração de Banco de Horas entre os AUXILIARES e as ESCOLAS, desde que respeitado o disposto no artigo 8º, inciso VI, da CF/88.

#### **32. Descontos de faltas**

Na ocorrência de faltas não amparadas na legislação, a ESCOLA poderá descontar, no máximo, o número de horas em que o AUXILIAR esteve ausente e o DSR proporcional a essas horas.

#### **33. Abono de faltas por casamento ou luto**

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

#### **34. 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 AUXILIAR.

# Sua escola está preparada para o e-Social?

Entenda como sua Escola pode sofrer multas, fiscalizações e incorrer em erros com a chegada do **e-Social** e qual o papel da sua Assessoria Contábil nesse processo



Com a implantação do eSocial, as Escolas devem ter em mente que será obrigatório cumprir todas as exigências, nesse momento ter uma Assessora Contábil Especializada no Segmento Educacional como a **B.W. Contabilidade que tem mais de 20 anos de atuação exclusiva no atendimento a Escolas Particulares** e preparada para o eSocial é fundamental para dar segurança, tranquilidade e apoio à Gestão da sua Escola.

Como sabemos, o eSocial é um projeto do governo federal que vai coletar as informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas às contratações de mão de obra com ou sem vínculo empregatício. Os objetivos desse projeto em verdade são três: viabilizar a garantia dos direitos trabalhista e previdenciários, simplificar o cumprimento das obrigações e aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e fiscais.

## eSocial. A pergunta que não quer calar...

**No caso de não cumprimento das obrigações, quem será penalizado, a Assessoria Contábil ou a Escola?**

Mesmo que a Assessoria Contábil seja uma “ferramenta” que irá auxiliar no cumprimento da obrigação, a responsabilidade pelas informações fornecidas é da Escola, e logo, as multas geradas serão em nome da Escola.

**A Escola que não cumprir o prazo poderá ser autuada** e, por consequência, os contadores ou os escritórios de contabilidade envolvidos com essas Escolas também poderão ser penalizados ou sofrer ação de regresso, caso se comprove culpa deste segundo.

Outra questão seria; quais serão as dificuldades que a Assessoria Contábil poderá encontrar junto a seus clientes?

Sabemos que os profissionais da contabilidade são peças-chave no processo de entendimento da nova ferramenta, mas não são os únicos, pois a participação da Gestão das Escolas é imprescindível. Em outras palavras, as Escolas, que são as principais fontes das informações enviadas eletronicamente ao fisco, deverão investir em treinamento, conscientização e gestão eficiente para evitar problemas futuros como multas, entre outros.

A adaptação ao eSocial é complexa e vai exigir sintonia e domínio a serem compartilhados diariamente entre Escolas e Assessoria Contábil.

Ressalta-se que a mudança cultural e os processos internos são as maiores dificuldades para a adequação.

**E os sindicatos como ficam diante dessa mudança?**

Para os sindicatos, o eSocial vai auxiliar no combate a fraudes, é mais um instrumento para fiscalizar os patrões de cada categoria. “Por outro lado, o sistema será útil para orientá-los a manter sua

estrutura fiscal e recursos humanos devidamente atualizados”. As convenções e acordos coletivos do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro devem atender aos princípios constitucionais e à melhoria das condições sociais do trabalhador e, por isso, qualquer disposição normativa criada em sede de produção legislativa privada (acordos ou convenções) não poderá afastar-se deste princípio do Estado Constitucional de Direito, não podendo colocar-se em antagonismo aos referidos princípios.

O reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho inserido no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal não permite, absolutamente, a adoção indiscriminada de cláusulas normativas contrárias às garantias mínimas do trabalhador, estejam estas localizadas na própria Lei Maior ou sediadas na esfera infraconstitucional, com a vinda do eSocial a regra não mudará.

Sem sombra de dúvidas esse é o maior passo dado pelo Governo Federal no quesito controle geral, nenhum trabalhador ou empregador deixará de ser visto pelo programa eSocial, e em consequência, fiscalizado e/ou multado se não fizer a devida adequação.

Sendo assim mãos à obra! Temos muito o que fazer antes da chegada dessa cobrança, e acredite, ela virá!

Por: B.W. Contabilidade Especializada em Escolas Particulares e Myrian Quirino Bueno, Consultora e Especialista em e-Social



**MAIS DE 20 ANOS DE ATUAÇÃO EXCLUSIVA NO ATENDIMENTO A ESCOLAS PARTICULARES**

Contabilidade Gerencial para sua Escola tomar decisões Lucrativas

TRAGA SUA ESCOLA PARA A B.W. CONTABILIDADE E NÓS FAREMOS A GESTÃO CONTÁBIL, FISCAL, TRABALHISTA E TRIBUTÁRIA DA SUA ESCOLA DE FORMA EFICIENTE E COM MÁXIMA QUALIDADE PARA REDUZIR CUSTOS, CARGA TRIBUTÁRIA E MAXIMIZAR OS SEUS RESULTADOS.

FALE COM O WEBER, NOSSO GERENTE COMERCIAL E AGENDE UMA VISITA, (11) 3554-2960  
COMERCIAL@BWCONTABILIDADE.COM.BR | WWW.BWCONTABILIDADE.COM.BR





### 35. Abono de ponto ao estudante

Fica assegurado o abono de faltas ao AUXILIAR estudante para prestação de exames escolares, condicionado à prévia comunicação à Escola e posterior comprovação.

### 36. Férias

As férias dos AUXILIARES serão determinadas nos termos da legislação que rege a matéria, pela direção da ESCOLA, sendo admitida a compensação dos dias de férias concedidos antecipadamente, em período nunca inferior a dez dias e nem mais que duas vezes por ano.

**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 individuais ou coletivas não poderão ter seu início coincidindo com domingos, feriados, dia de compensação do repouso semanal remunerado ou sábados, quando estes últimos não forem dias normais de trabalho.

### 37. Licença sem remuneração.

O AUXILIAR 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.

### 38. Licença por adoção ou guarda

Nos termos da Lei 12.873, de 25 de outubro de 2013, será assegurada licença de 120 dias ao AUXILIAR, homem ou mulher, que vier a adotar ou obtiver guarda judicial de crianças e fizer jus ao salário maternidade pago pela Previdência Social.

**Parágrafo único** - Fica garantida a estabilidade no emprego ao AUXILIAR adotante, durante a licença e até sessenta dias

após o término do afastamento legal. O aviso prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.

### 39. Licença paternidade

A licença paternidade terá duração de cinco dias corridos.

### 40. Refeitórios

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

### 41. Uniformes

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

### 42. Atestados médicos e abonos de faltas

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

### 43. Acompanhamento de dependentes (abono de falta para levar filho ao médico)

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

### 44. Prorrogação da Jornada do Estudante.

Fica permitida a prorrogação da jornada de trabalho ao AUXILIAR estudante, ressalvadas as hipóteses de conflito com horário de frequência às aulas.

### 45. 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.

### 46. Delegado representante

Nas unidades de ensino com mais de 50 (cinquenta) AUXILIARES 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 AUXILIARES.

**Parágrafo terceiro** - É exigido o quórum de 50% (cinquenta por cento) mais um do quadro dos AUXILIARES.

**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.

#### 47. Assembleias sindicais

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

**Parágrafo primeiro** - Os abonos estão limitados a:

a) dois sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 2016 e 28 de fevereiro de 2017. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em períodos distintos.

b) dois sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 2017 e 28 de fevereiro de 2018. 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 Federação da data e do horário das assembleias, com antecedência mínima de 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 Federação.

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

#### 48. Congresso sindical

Respectivamente, nos períodos compreendidos entre 1º de março 2016 e 28 de fevereiro de 2017 e 1º de março de 2017 e 28 de fevereiro de 2018, o Sindicato ou a Federação poderá realizar congresso, simpósio ou jornada pedagógica. A ESCOLA abonará as ausências de seus AUXILIARES que participarem do evento, nos seguintes limites:

a) um AUXILIAR, quando a ESCOLA empregar até 50 AUXILIARES;

b) dois AUXILIARES, quando a ESCOLA empregar mais de 50 AUXILIARES.

**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.

#### 49. 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.

**50. Contribuição assistencial profissional (cada sindicato profissional tem redação própria, devendo ser encaminhada a Escola a redação específica da CCT, bem como, a Ata da Assembleia que determinou os valores e datas de recolhimento).**

#### 51. Relação nominal

A cada período de um ano de 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 está obrigada a encaminhar ao Sindicato ou à Federação relação nominal dos AUXILIARES que integram os seus quadros de funcionários, com CPF e com o respectivo número de inscrição no Programa de Integração Social - PIS, acompanhada dos valores da remuneração mensal, dos descontos previdenciários e legais, inclusive do desconto da contribuição sindical e das guias da contribuição sindical. Nos dois anos de vigência da presente Convenção, o prazo limite é 31 de maio de 2016 e de 2017.

**Parágrafo único** - A relação poderá ser enviada por meio magnético ou pela internet, ou poderá ainda ser encaminhada cópia da folha de pagamentos do mês relativo ao desconto da contribuição sindical.

#### 52. Desconto em folha de pagamento - mensalidade associativa

O desconto em folha de pagamento somente poderá ser realizado, mediante autorização do AUXILIAR, 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.

#### 53. 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 e a ESCOLA.

**Parágrafo único** - Caso a ESCOLA tenha interesse, poderá solicitar que o Sieseep, o Sinepe ou a Feesp participem e sejam signatários do referido acordo.



**54. Legalidade das entidades sindicais signatárias**

Fica reconhecida a legalidade das entidades sindicais signatárias para promover perante a Justiça do Trabalho e o Foro Geral ações plúrimas em nome dos AUXILIARES, 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.

**55. Comissão permanente de negociação**

Fica mantida a 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.

**Parágrafo único** – As entidades componentes da Comissão Permanente de Negociação indicarão seus representantes, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura da presente Convenção.

**Parágrafo segundo** – A Comissão Permanente de Negociação se reunirá, obrigatoriamente, para tratar da questão da cesta básica (substituída por quantia em dinheiro ou percentual de aumento), tendo em vista que a vantagem obtida na ocasião da transação não existe mais. (§ exclusivo para o Município de São Paulo SAAESP)

**56. 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 AUXILIARES.

É também competência do Foro Conciliatório a celebração de acordos intersindicais de compensação de emendas de feriados.

**Parágrafo primeiro** – O Foro será composto 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** – As entidades sindicais patronal e profissional deverão indicar os seus representantes no Foro num prazo de trinta dias a contar da assinatura desta Convenção.

**Parágrafo terceiro** – 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 quarto** – 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 quinto** – 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” da presente Convenção.

**Parágrafo sexto** - 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.

**57. 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 AUXILIAR, para cada uma das cláusulas não cumpridas, acrescida de juros e correção monetária, a cada AUXILIAR prejudicado.

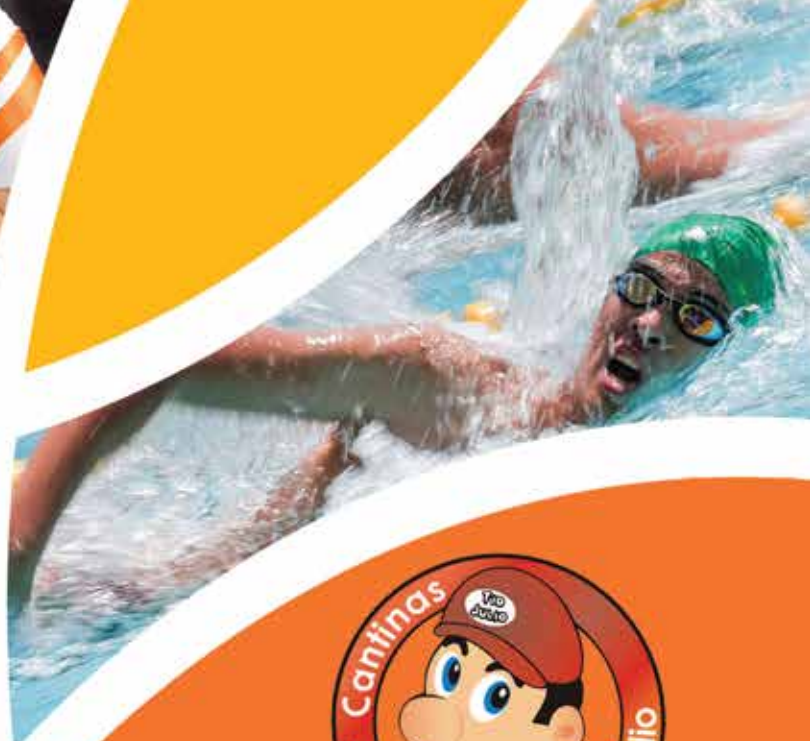
**Parágrafo primeiro** - A ESCOLA está desobrigada de arcar com o valor da multa prevista nesta cláusula, caso a cláusula da presente Convenção já estabeleça uma multa específica pelo não cumprimento.

**Parágrafo segundo:** Em relação ao descumprimento da cláusula n.º 51 (“Relação Nominal”), a multa estabelecida no “caput” desta cláusula e será equivalente a 5% da folha salarial dos AUXILIARES, devendo ser revertida ao Sindicato profissional.

É por estarem de acordo, firmam a presente convenção coletiva de trabalho, que deverá ser depositada no órgão encarregado do Ministério do Trabalho e Previdência Social, através do “sistema mediador”.

São Paulo, julho de 2016.

Presente  
em mais de  
**150**  
escolas  
no Brasil



**34**  
anos  
de qualidade  
na área de  
alimentação



# CANTINAS DO TIO JULIO

Alimentando os  
Medalhistas de

**ONTEM, HOJE**  
e do **FUTURO.**



 [www.cantinasdotiojulio.com.br](http://www.cantinasdotiojulio.com.br)

 [www.facebook.com/cantinas.tiojulio](https://www.facebook.com/cantinas.tiojulio)

 [cantinasdotiojulio@ig.com.br](mailto:cantinasdotiojulio@ig.com.br)



## Muito mais que Contabilidade, soluções completas em Gestão para sua Instituição de Ensino.

A Meira Fernandes é uma empresa especializada na prestação de serviços para Instituições de Ensino nas áreas de Finanças, Contábil, Fiscal, Pessoal, Legal, 3º Setor e Tributário.

Atuando há mais de 35 anos em Gestão e Soluções na área educacional e presente em mais de 8 estados e 56 municípios, estabelecemos uma relação baseada em confiança, eficiência e transparência com nossos mais de 700 clientes.

Nosso objetivo é maximizar os lucros e resultados da sua Instituição de Ensino, através do desenvolvimento e aplicação de soluções adequadas ao seu perfil.

**A Qualidade que você procura com a Confiança que você precisa**

11 3513-5000

[comercial@meirafernandes.com.br](mailto:comercial@meirafernandes.com.br)

[www.meirafernandes.com.br](http://www.meirafernandes.com.br)



*Finanças*

*Contábil*

*Fiscal*

*Pessoal*

*Legal*

*3º Setor*

*Tributário*

**Gestão e Soluções**  
para Instituições de Ensino