



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO  
Seção Especializada em Dissídio Coletivo

**PROCESSO TRT/SP: 1002979-67.2022.5.02.0000**

**DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE**

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS PROFESSORES DE SAO PAULO**

**SUSCITANTE: SIND DOS PROFESSORES DE STO ANDRE S B CAMPO E S C SUL**

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS PROFESSORES DE CAMPINAS**

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO**

**E EDUCACAO DE FRANCA**

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS PROFESSORES E PROFESSORAS DOS ESTAB. PRIV.**

**DE ED. BAS., SUP., PROF., CURSOS LIVRES E AFINS DE GRS.**

**SUSCITANTE: SIND. PROF. DE EDUC. BAS. ENS. INF., ENS. FUND. E ENS. MEDIO - ENS. SUP., ENS. PROF, CURSOS LIVRES E AFINS DE JAU-SINPRO-JAU**

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS PROFESSORES DE JUNDIAI**

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS PROFESSORES E AUXILIARES DE ADM. ESCOLAR DE RIBEIRAO PRETO**

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS PROFESSORES DE SANTOS E REGIAO**

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS PROFESSORES DE SAO JOSE DO RIO PRETO**

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS PROFESSORES DE SOROCABA**

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS PROFESSORES DE TAUBATE**

**SUSCITANTE: SINDICATO DOS PROF. EM ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE ENSINO NOS MUNICIPIOS DE INDAIATUBA, SALTO E ITU - SINPROVALES**

**SUSCITANTE: FEDERACAO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE SAO PAULO**

**SUSCITADO: SINDICATO ENT MANTE ESTAB ENSINO SUPERIOR EST SAO PAULO**

**RELATÓRIO**

As entidades Sindicais Suscitantas propõem o presente dissídio coletivo de greve contra a entidade acima indicada, que é denominada Suscitada, alegando, em linhas resumidas, que:

(a) representam a categoria profissional dos Professores de Ensino Superior e Auxiliares de Administração Escolar das Instituições de Ensino Superior da rede privada de ensino;



(b) detalharam um histórico das conquistas da categoria e apresentam um relato sobre as mudanças econômicas do setor na última década, com a formação de denominados "grupos educacionais mercantis" e um processo "reengenharia", com aulas síncronas e assíncronas;

(c) informam que data base da categoria é 1º de março e a negociação se estende por 06 meses sem sucesso, como "*O Expediente Malicioso de Eternizar a Negociação*";

(d) afirmaram que o Sindicato Suscitado foi regularmente notificado da pauta de reivindicações e, mesmo após, 15 reuniões, não trouxe uma solução ou se dispôs a negociar, adotando "um processo malicioso de eternizar a negociação";

(e) aduziram que a deliberação e a aprovação em assembleia de "greve por tempo indeterminado" a partir de 05 de setembro de 2022;

Diante do articulado, requerem a concessão de tutela de urgência em trato de evidência *inaudita alteras pars* para que:

(a) concessão de tutela de urgência para assegurar a imediata recomposição da perda inflacionária de 10,80%, referente ao período fevereiro/2021 a março/2022, a ser compensada com o reajuste a ser concedido no julgamento de mérito. Trata-se de uma recomposição salarial a partir de 1º de março de 2022, sobre os salários devidos em 1º de fevereiro de 2022, aplicando o reajuste que representa a média aritmética dos índices inflacionários do INPC/IBGE e do IPC/FIPE, no período compreendido entre março de 2021 e fevereiro de 2022, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) da referida média, a título de aumento real. Além disso, também pleiteiam o acréscimo de 2,29%, valor este proveniente da diferença entre a média dos índices inflacionários, apurados pelo IBGE e FIPE (de março/20 a fevereiro/21), ou seja, 6,29% e o percentual de 4%, aplicado sobre os salários de dezembro de 2021, com base na CCT de 2020/2021;

No mérito, pretendem:

(a) discutir condições de trabalho do trabalho docente, em função da implementação das TICs e da adoção de novas modalidades de ensino (a distância, híbrido ou semipresencial, aulas síncronas ou assíncronas);

(b) acolhimento das reivindicações 2022/2023 detalhadas às fls. 29/60 e de forma sistematizada às fls. 1659/1724;

Junta procuração (fls. 73/86), Carta de preposição (fls. 87/100), Registro Sindical (fls. 101/121), Estatutos e atas de eleição da diretoria (fls. 161/562 e fls. 1899/1917), editais de



convocação, atas e listas de presenças das assembleias reivindicatórias (fls. 563/912, fls. 1363/1658, fls. 1918/1923, fls. 2102/2104), instrumentos normativos anteriores do período de 2020/21 e 2020/22 (fls. 913 /1362 e fls. 1924/2074), pauta reivindicatória 2022/23 (fls. 1659/1724), confirmação de entrega da pauta por e-mail (fls. 1725), contraproposta salarial e tratativas (fls. 1726/1728), aviso de greve e respostas (fls. 1729/1747) e gravações das reuniões (fls. 1882/1898).

Determinação exarada pelo Vice-Presidente Judicial, Desembargador Valdir Florindo, com designação de audiência de instrução e conciliação para o dia 26 de agosto de 2022 (fls. 2109).

A Suscitada junta procuração (fls. 2126/2127) e Estatuto Social e Ata de Posse da Diretoria (fls. 2128/2155).

Audiência realizada em 26 de agosto de 2022, apesar dos esforços empreendidos, as Partes não se conciliaram (fls. 2167/2171). Houve a designação de nova audiência conciliatória.

Em nova audiência conciliatória realizada em 16 de setembro de 2022, presidida pelo Juiz Auxiliar Instrutor da Vice-Presidência Judicial Gabriel Lopes Coutinho Filho, as Partes não se conciliaram (fls. 2193/2197).

O Sindicato Suscitado apresentou suas alegações de defesa (fls. 2200 /2250), nas quais detalha:

(a) o processo de negociação coletiva e as propostas apresentadas às categorias profissionais;

(b) relatou os problemas e a crise econômica do setor, com a redução significativa de discentes nos cursos superiores;

(c) a representação de 336 mantenedoras de instituições de ensino;

(d) que estavam em pleno processo de negociação coletiva, com assembleias em agosto/2020, quando foram surpreendidos com a instauração do dissídio coletivo de greve;

(e) **em relação a tutela provisória requerida**, afirmam que sofreram grandes impactos durante o período da pandemia e seus reflexos até o momento atual, com redução



significativa de discentes matriculados e novos ingressantes. Com a redução da receita líquida a receita líquida das IES privadas do estado de São Paulo recuou 30,08%, amargando prejuízos em 2021 e 2022. Detalhou as propostas apresentadas em cada rodada de negociação;

(f) no mérito, preliminarmente, aduziu a inexistência de "comum acordo" e, após reiterar os problemas econômicos, impugnou pontualmente as pretensões iniciais.

O Suscitado juntou procuração (fls. 2126/2127), Estatuto Social e Ata de Posse da Diretoria (fls. 2128/2155), os vídeos das reuniões (fls. 2251 e fls. 2355), minuta das reuniões (fls. 2254/2286), proposta salarial (fls. 2289/2291), Convenção Coletiva 2018/2019 (fls. 2292/2314), Convenção Coletiva 2020/2021 (fls. 2315/2342), comunicado às IES sobre o movimento grevista (fls. 2343/2347) e detalhamento sobre o impacto financeiro (fls. 2348/2354).

Foi apresentado o termo de concordância com o procedimento de mediação (fls. 2253) e de arbitragem (fls. 2287) junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Os Sindicatos Suscitantas reiteram a necessidade de concessão da tutela provisória (fls. 2356/2357), a qual foi impugnada pelo Suscitado (fls. 2358/2365).

Manifestação pelo Suscitado às fls. 2358/2365.

Manifestação pelo Suscitado às fls. 2366/2368, em que comunica que a FEPPAAE - Federação Paulista dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar, optou por levar à assembleia a última proposta feita pelo Suscitado, tendo tido sucesso na aprovação da mesma. Junta convenção coletiva de trabalho 2022/2024 (fls. 2369/2375).

Parecer do Ministério Público do Trabalho às fls. 2376/2384.

Determinação exarada às fls. 23856 para a inclusão dos autos em pauta telepresencial.

Manifestação do MPT quanto a designação.

Manifestação pelo Suscitado às fls. 2403 e segs., em que informa a celebração de convenção coletiva de trabalho com a FETEE - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO. Junta a convenção coletiva (fls. 2406/2412).

Manifestação pelo Suscitado às fls. 2413 e segs., em que solicita a inclusão para fins de sustentação oral.



Manifestação pelos Suscitantes às fls. 2414, em que solicitam a inclusão para fins de sustentação oral.

Manifestação pelos Suscitantes às fls. 2415 e segs., em que articulam a formulação de razões finais.

Manifestação pelo Suscitado às fls. 2427 e segs., em que articula que várias Federações assinaram convenções coletivas, com exceção da Federação que é um dos suscitados - FEPESP.

É o relatório.

## **DECIDE-SE:**

### **1. RESUMO ARTICULADO DA CAUSA DE PEDIR.**

Os Suscitantes relatam na petição inicial que as convenções coletivas se renovaram ao longo de 27 anos, sendo que as representações das categoriais profissionais e econômicas renovam e asseguram conquistas fundamentais.

Indicam a existência de uma nova configuração das Empresas da Categoria Econômica e sua pretensão em acabar com as conquistas históricas da categoria, bem como os altos lucros com o ensino à distância e o crescimento da rede privada de ensino.

Sustentam que o Suscitado, a partir da campanha salarial de 2020, começou a utilizar de expediente malicioso de eternizar a negociação, apostando na negativa de "comum acordo" para recusar a mediação e o dissídio coletivo.

Relatam que a lógica em procrastinar o processo negociador, sem oferecer qualquer perspectiva de solução para os principais impasses, deixa evidente que a sistemática recusa para uma mediação pré-processual e a alardeada afirmação de que se recusará a consentir no ajuizamento de dissídio coletivo, caracterizam a recusa abusiva, injurídica e de extrema má-fé, que busca somente obstar o exercício do direito de ação por parte dos trabalhadores, que assistem a corrosão de seus salários e a



ameaça de perder direitos assegurados historicamente, sendo que tal cenário forçou a situação de construir uma greve, inédita, abrangendo a imensa maioria dos estabelecimentos privados de nível superior.

Diante do articulado, requereu a concessão de tutela de urgência para assegurar a imediata recomposição da perda inflacionária, determinando-se o imediato pagamento do INPC acumulado até a data base, no percentual de 10,80%, para as categorias profissionais por eles representadas, sem prejuízo dos demais pleitos formulados nas pautas de reivindicações.

Relatam que a primeira reunião de tratativas salariais ocorreu em 10 de março de 2022, sendo que na segunda reunião, a FEPESP pleiteou a ultratividade das cláusulas da convenção coletiva de trabalho 2020/2021.

No decorrer das negociações, no total de 15 reuniões, foram apresentadas propostas de reajuste salarial que não observavam a data base das categorias representadas pelos Suscitantes e retiraram direitos históricos e/ou pleiteavam a inclusão de cláusulas novas que na prática acarretam a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras ao bel prazer das Instituições de Ensino Superior, no sentido de fracionamento de férias, redução de carga horária, ensalamentos, concentração de aulas, dentre outras.

Sustentam que a tática utilizada pela representação patronal é a do sufocamento e exaustão das categoriais e Sindicato profissional, a não adoção de nenhum meio para vencer o impasse (por exemplo: mediação) e a recusa em recompor as perdas salariais, sempre pautada na alegação de não haver recursos suficientes para tanto e na pretensão de retirada de direitos históricos.

Diante do impasse, em assembleias realizadas em 17 de agosto de 2022, houve a deliberação de greve por tempo indeterminado a partir de 05 de setembro de 2022.

## **2. RESUMO ARTICULADO DA DEFESA.**

O Suscitado argumenta que recebida a pauta de reivindicações das entidades que representam a categoria profissional dos professores e auxiliares administrativos do ensino superior, elaborou-se agenda, dando-se início às reuniões, com a aceitação por parte do Suscitado quanto à manutenção da data base da categoria, deixando-se claro a discordância de instauração de dissídio coletivo por mútuo acordo, porquanto, não apenas pelas décadas de sucesso negocial, mas por acreditar e estar com empenho e dados concretos para o alcance de convenção de mútuos direitos e obrigações.



Indica que a taxa de escolarização líquida caiu de 18,3% em 2019 para 17,8% em 2020, sendo que 2021 foi o ano mais difícil e a PNAD trouxe decréscimo de 4,41% das matrículas em instituições privadas do Estado de São Paulo, com queda dos inscritos de 40,5% no ENEM e crescimento da taxa de evasão para 32,4%.

Sustenta que a pandemia exigiu de toda a sociedade debruçamento para que esta fosse ultrapassada, sendo que no período pós pandêmico segue-se a crise, sendo mantidos, entretanto, a grande maioria dos postos de trabalho.

Por proposição da entidade econômica, acordou-se que, para a tranquilidade da categoria profissional, seriam asseguradas, durante as discussões e até 11 de julho de 2022 e após, prorrogado até 02 de setembro de 2022, as cláusulas que anteriormente estavam vigentes, sem que tal pudesse configurar a ultratividade de normas coletivas. A proposta do Suscitado visou proporcionar negociação segura, manter os prazos de demissão no primeiro semestre, homologação pelo Sindicato e ainda manter regras de alteração de carga horária dos professores no segundo semestre, demonstrando claramente a disposição em ter uma negociação equilibrada.

Relata que a cada contraproposta, foram trazidos dados concernentes ao impacto em folha do conjunto apresentado, esclarecendo que com a diminuição do número de matrículas dos cursos, especialmente presenciais, os descontos e facilidades de ordem financeira para manter os alunos ou mesmo possibilitar o acesso a outros, todo o tipo de acréscimo deve ser estudado face, principalmente, aos diferentes portes das instituições de ensino superior do Estado.

Sustenta que as partes estavam em pleno momento negocial, estando as categorias profissionais amparadas pela excepcional prorrogação de cláusulas anteriores até 01 de setembro de 2022, quando, realizando assembleias em 16 e 17 de agosto de 2022, com a presença ínfima de profissionais, as Suscitantas defenderam movimento grevista, surpreendendo o Suscitado com a instauração do presente dissídio coletivo de greve que traz, em verdade, grave pressão, tensão desnecessária e artifício, porquanto o Suscitado, desde o início, como o fez ao longo de décadas, discordou da hipótese de instauração de dissídio coletivo por mútuo acordo, porquanto, empenhado e disposto à negociação.

Insurge-se contra o pedido de tutela de urgência, indicando a redução da base de alunos matriculados em cursos presenciais, bem como a crise econômica que provocou aumento da inadimplência.

Esclarece que caso o índice buscado pelos Suscitantas seja concedido, o prejuízo das instituições de ensino superior privadas do Estado de São Paulo chegará a 23,28% da receita



líquida e a geração de caixa deverá ser negativa em 29,1% da receita líquida, cenário que afetará drasticamente as instituições de ensino superior privadas do Estado de São Paulo, podendo inviabilizar a continuidade de prestação dos serviços de boa parte delas.

Entende que as assembleias que se realizaram nas datas de 16 e 17 de agosto de 2022, em pleno procedimento negocial, com reduzido número de participantes, votou por greve que não ocorreu, com o nítido propósito de levar à Justiça do Trabalho pauta de reivindicações, buscando, por meio de tal subterfúgio, alterar a natureza do presente dissídio, desconsiderando a exigência constitucional do comum acordo.

Quanto à garantia de emprego, sustenta que dada a peculiaridade da categoria dos professores no ensino superior, cuja periodicidade de possibilidade de rescisão contratual imotivada única, no decorrer de um ano letivo, estaria alcançada, ultrapassando eventual "estabilidade", os limites de sua concessão, sendo que o mês de julho corresponde às férias da categoria. Assim, entende inaplicável o PN 36 da SDC deste Tribunal.

Por fim, impugna a pauta de reivindicações.

### **3. TRANSCRIÇÃO DO DESPACHO DA VICE-PRESIDÊNCIA DESIGNANDO A AUDIÊNCIA (fls. 2105/2110).**

*"Autos recebidos em conclusão:*

*1. Trata-se de dissídio coletivo de greve, no qual os suscitantes buscam a concessão de Tutela de Urgência, para determinar o imediato pagamento do INPC acumulado até a data base no percentual, no percentual de 10,80%, para as categorias profissionais por eles representadas, sem prejuízo dos demais pleitos formulados nas Pautas de Reivindicações. Alegam que o suscitado não está disposto a conceder nenhum reajuste retroativo à data base; que a sistemática recusa para uma mediação pré-processual e a alardeada afirmação do suscitado de que não consentirá no ajuizamento de dissídio coletivo caracterizam recusa abusiva, injurídica e de extrema má-fé e buscam obstar potestivamente o exercício do direito de ação dos trabalhadores, forçando-os a deflagrar uma greve inédita, abrangendo a imensa maioria dos estabelecimentos privados de nível superior; que pretendem, liminarmente, tão somente a recomposição inflacionária dos 12 meses que antecedem à data base de 1º/03/2022, aplicando o reajuste que representa a média aritmética dos índices inflacionários do INPC/IBGE e do IPC/FIPE no período compreendido entre março de 2021 e fevereiro de 2022, com o acréscimo de 50% da referida média a título de aumento real; que, além disso, também pleiteiam o acréscimo de 2,29%, valor este proveniente da diferença entre a média dos índices inflacionários apurados pelo IBGE e FIPE no período de 1º/03/2020 a 28/02/2021, ou seja, 6,29% e o percentual de 4% aplicado sobre os salários de dezembro de 2021, conforme estabelecido na CCT de 2020/2021; que também pretendem a manutenção, adequação de data e reajuste do valor das cláusulas preexistentes das CCTs da categoria de 2020/2021, inclusive do benefício disciplinado nas cláusulas Cesta Básica e Vale-refeição da CCT; que objetivam, ainda, a exclusão das menções ao período de excepcionalidade ocasionado pela pandemia do novo coronavírus (COVID-19), constante em diversas cláusulas da CCT 2020/2021 dos Professores 2020/2021 e da CCT 2020/2021 dos Auxiliares de Administração Escolar,*





*bem como a inclusão dos respectivos Anexos I - Disposições Transitórias; que informam que, no decorrer das tratativas salariais para celebração da norma coletiva 2020/2021, não houve consenso na redação da cláusula Relação Nominal, o que ensejou o ajuizamento do Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica perante este Tribunal, autuado sob nº 1003863-33.2021.5.02.0000, que foi julgado procedente, para determinar a obrigatoriedade da inclusão da referida cláusula na CCT 2020/2021 dos Professores e dos Auxiliares de Administração Escolar; que, na primeira reunião realizada entre as partes em 10/03/2022, o suscitado alegou, preliminarmente, o cenário político-econômico incerto e a queda do número de matrículas, abrangendo, inclusive, a guerra na Ucrânia, e apresentou os dados do setor educacional representado de âmbito nacional; que, em resposta, realçaram que ainda não tinham conhecimento das reivindicações da categoria econômica, bem como que as Mantenedoras encontraram formas de economizar, citando a título de exemplo: EAD, devolução de prédios alugados, concentração de aulas, ensalamento, reduções salariais e demissões; que, na segunda reunião, restou assegurada a data base como sendo 1º de março e as partes acordaram a prorrogação da vigência da CCT 2020 /2021 até julho/2022 (professor e auxiliar de administração escolar) e, posteriormente, até o dia 1º/09/2022; que, na reunião em comento, foi rememorado o pleito de reajuste de 10,57%, referente ao período de março de 2021 a fevereiro de 2022, e a defasagem de 2,29% em relação à inflação de 2020 e 2021; que, na oportunidade, também reiteraram a pauta de reivindicações e manifestaram a rejeição das propostas apresentadas pelo suscitado, bem como apresentaram proposta para recuperar a massa salarial, depois da explicação de que em 2021 as categorias profissionais não perceberam reajuste de março a dezembro; que, durante o início das negociações, o suscitado se furtou de apresentar a proposta de reajuste salarial até o momento em que crivaram que seria necessário primeiro discutir o índice antes de negociar os demais itens das respectivas pautas de reivindicações, inclusive as condições de trabalho; que, no decorrer das reuniões de negociação (total de 15), o suscitado ofertou propostas de reajuste salarial que não observavam a data base e que retiravam direitos históricos e /ou pleiteavam a inclusão de cláusulas novas, que na prática acarretam a exposição dos trabalhadores ao bel prazer das Instituições de Ensino Superior; que a primeira proposta de reajuste salarial era a partir do mês de abril (pagamento de PLR ou Abono Especial no importe de 30% em duas vezes (agosto e outubro/2022) e 3% de reajuste salarial a partir de abril /2022) e, conseqüentemente, não englobava março (data base das categorias); que, posteriormente, o suscitado apresentou proposta de reajuste de 4% e 2% em janeiro /2023, sobre o salário devido em fevereiro/2022, a partir de 1º de março, e Abono de 30% até outubro/22, sem nada mencionar sobre os 10,57% do ano passado; que, levando em consideração o referido percentual, respondeu ao suscitado que a dívida chega a aproximadamente 21,69% e frisou que a primeira proposta apresentada altera a data base da categoria, pois é a partir de abril/2022; que, não obstante o Suscitado ter apresentado desde março/2022 diversas propostas e a ultratividade, a entidade econômica patronal se utiliza de artificios negociais para postergar ao máximo as negociações, sem apresentar soluções e/ou manifestar concordância com as alternativas de vencer o impasse (mediação ou arbitragem); que, em resposta, destacaram que a ultratividade poderia ser aprovada até o final do período letivo, sendo que aproximadamente 80% da CCT interessa às partes e que o impasse nas negociações estava caracterizado; que embora o suscitado não concorde com o comum acordo, a própria legislação estabelece outras possibilidades de solução do conflito, como a mediação, o que foi veementemente recusada pela representação patronal; que, por fim, o suscitado apresentou proposta de vigência de dois anos, exceto para as cláusulas que estão diretamente ligadas a reduções salariais, garantias aos Professores (exemplo: Assistência médico-hospitalar, férias e garantia semestral de salários), bem como que impactam na relação Sindicato trabalhador (exemplo: homologação da rescisão de contrato de trabalho e contribuição assistencial); que, diante do impasse, não restou outra alternativa senão convocarem assembleias, realizadas no dia 17/08/2022, que deliberaram e aprovaram a Greve por tempo indeterminado a partir do dia 05/09/2022; que cumpriram a exigência legal de notificação da greve; que foram realizadas assembleias virtuais, na qual os trabalhadores aprovaram as Pautas de Reivindicações e a deflagração da greve, autorizaram a instauração de Dissídio Coletivo e aceitaram a mediação desta Justiça do Trabalho; que as reuniões de negociação realizadas em 2022 foram gravadas e, por esse motivo, as atas foram confeccionadas a partir das respectivas gravações e não contêm a assinatura dos partícipes; que os trabalhadores também deliberaram e aprovaram o caráter permanente das Assembleias, pelo que não foi necessário publicar editais em jornais de grande circulação; que não há que se falar em*



*comprovação do número de associados, uma vez que a própria Constituição Federal e a atual jurisprudência garantem a aplicabilidade das normas coletivas a toda a categoria e não somente aos associados; que, acerca de eventual alegação de baixo comparecimento nas assembleias, os Estatutos Sociais dos suscitantes, em sua maioria, preveem que a primeira convocação se dá com base no quórum estatutário e a segunda com qualquer número de presentes; que, apesar de não haver número significativo de participantes nas assembleias realizadas, todos os membros das categorias têm ciência da pauta de reivindicação, do presente Dissídio Coletivo e de todos os fatos ocorridos durante as reuniões de tratativas, uma vez que foram distribuídos diversos boletins informativos, foram utilizados carros de som, panfletagem e postagens nas mídias sociais.*

*1.1. Pleiteiam: a) que a ação seja julgada procedente, deferindo-se os pleitos formulados nas pautas de reivindicações da Campanha Salarial Unificada, renovando-se as cláusulas preexistentes, asseguradas pelas Convenções Coletivas anteriores (Professor e Auxiliar de Administração Escolar), bem como deferindo-se a inclusão e manutenção da cláusula Relação Nominal (Professor e Auxiliares de Administração Escolar) e atualização dos itens econômicos das pautas, concedendo-se, ainda, estabilidade normativa de 90 (noventa) dias para evitar represálias por parte da empresa; b) a concessão de Tutela de Urgência, para determinar o imediato pagamento do INPC acumulado até a data base no percentual de 10,80% para as categorias profissionais por eles representadas, sendo certo que tal percentual corresponde à inflação acumulada devida na data base em 1º/03/2022 e poderá ser compensada quando for proferida a Sentença Normativa; c) a mediação deste Tribunal, confiantes em sua contribuição para solucionar o atual impasse sem a necessidade de um julgamento e de paralisarem as atividades, conforme já aprovado em assembleias; e d) o processamento do presente dissídio coletivo, com a citação do suscitado para que se manifeste em audiência de conciliação, prosseguindo-se como de direito até final julgamento, quando confiam haverão de ser acolhidas as reivindicações formuladas, deferindo-se o pleito exposto na peça inaugural.*

*1.2. Juntaram aos autos, dentre outros, os seguintes documentos: a) SINPRO-ABC: Procuração à fl. 73; Carta de Preposição à fl. 87; Registro Sindical às fls. 100/101; Termo de Posse da Diretoria às fls. 137/142 (2019/2023); Estatuto Social às fls. 220 /259; Atas das Assembleias Gerais às fls. 563/565, 630/636, 637/640, 641/643; Editais de Convocação às fls. 616, 879 (Diário do Grande ABC, de 27/01 /22 e de 29/03/2022), 880 (Folha de SP, de 09/08/2022); b) SINPRO-CAMPINAS: Procuração à fl. 74; Carta de Preposição à fl. 88; Registro Sindical às fls. 102/103; Termo de Posse da Diretoria às fls. 143/145 (2021/2024); Estatuto Social às fls. 260/283; Atas das Assembleias Gerais às fls. 566/569, 644/648, 649/650, 651/653, 654/660; Editais de Convocação às fls. 617, 881 (Folha de SP, de 09/02/22 e de 30/03/2022); Listas de Presença às fls. 795/799; c) SINPRO-FRANCA: Procuração à fl. 75; Carta de Preposição à fl. 89; Registro Sindical à fl. 104; Termo de Posse da Diretoria às fls. 146 /149 (2021 /2024); Estatuto Social às fls. 284/302; Atas das Assembleias Gerais às fls. 570/572, 661 /662, 663/665, 666/669; Listas de Presença às fls. 601/602, 800/804; Editais de Convocação às fls. 618, 882/885; d) FEPESP: Procuração à fl. 76; Registro Sindical às fls. 105/106; Termo de Posse da Diretoria às fls. 150/158 (2021/2025); Estatuto Social às fls. 303/324; e) SINPRO-GUARULHOS: Procuração à fl. 77; Carta de Preposição à fl. 90; Registro Sindical à fl. 107; Termo de Posse da Diretoria com término do mandato em 02/01/22; Estatuto Social às fls. 325/341; Atas das Assembleias Gerais às fls. 573/575, 670/673, 674/676, 677/679, 680/683; Editais de Convocação às fls. 619, 886, 887 (Guarulhos Hoje, de 03/02/22, de 30/03/2022 e de 12 /08/2022); Listas de Presença às fls. 805/808; f) SINPRO-JAÚ: Procuração à fl. 78, Carta de Preposição à fl. 91; Registro Sindical à fl. 108; Termo de Posse da Diretoria à fl. 185 (2019/2023); Estatuto Social às fls. 347/361; Atas das Assembleias Gerais às fls. 576/577, 684/686, 687/688, 689/690, 691/693; Listas de Presença às fls. 604, 809 /818; Editais de Convocação às fls. 620, 900 (Folha de SP, de 1/02/2022, de 29/03 /2022); g) SINPRO-JUNDIAÍ: Procuração à fl. 79; Carta de Preposição à fl. 92; Registro Sindical à fl. 109; Termo de Posse da Diretoria às fls. 186/190 (2022/2026); Estatuto Social às fls. 363/401; Atas das Assembleias Gerais às fls. 578/579, 694/697, 698/699, 700/701, 702/703; Editais de Convocação às fls. 621 e 891 (Jornal de Jundiaí*



*Regional, de 02/02/2022 e de 12/08/2022); Listas de Presença às fls. 809/818; h) SINPRO-RIBEIRÃO PRETO: Procuração à fl. 80; Carta de Preposição à fl. 93; Registro Sindical à fl. 110; Termo de Posse da Diretoria às fls. 191/192 (2018/2023); Estatuto Social às fls. 403/413; Atas das Assembleias Gerais às fls. 580/582, 704/709, 710/711, 712/713, 714/716; Listas de Presença às fls. 605 e 819/825; Editais de Convocação à fl. 622, 893 (Folha de SP, de 04/02/2022 e de 10/08/2022); i) SINPRO-SANTOS: Procuração à fl. 81; Carta de Preposição à fl. 94; Registro Sindical às fls. 111/112; Termo de Posse da Diretoria às fls. 193/199 (2022/2025); Estatuto Social às fls. 415/432; Atas das Assembleias Gerais às fls. 583/584, 717/722, 723/724, 725/727, 728/731; Listas de Presença às fls. 607, 826/832; Editais de Convocação às fls. 623, 894, 895 (A Tribunal, de 01/02/2022, de 30/03/2022 e de 12/08/2022); j) SINPRO-S.J. R. PRETO: Procuração à fl. 82; Carta de Preposição à fl. 95; Registro Sindical à fl. 113/114; Termo de Posse da Diretoria às fls. 200/202 (25/10/2019 a 24/10/2022); Estatuto Social às fls. 433/445; Atas das Assembleias Gerais às fls. 585/587, 732/736, 737/739, 740/742, 743/746; Listas de Presença às fls. 608, 833/836; Editais de Convocação à fl. 624, 896 e 897 (Diário da Região, de 04/02/2022, de 16/02/2022 e de 29/03/2022); k) SINPROSP: Procuração à fl. 83; Carta de Preposição à fl. 96; Registro Sindical à fl. 115/116; Termo de Posse da Diretoria às fls. 203/204 (1/01/2019 a 31/12/2022); Estatuto Social às fls. 446/478; Atas das Assembleias Gerais às fls. 588 /589, 747/748, 749/750, 751/752, 753/755; Listas de Presença às fls. 609, 837/845; Editais de Convocação à fl. 625, 892, 898, 899 (Folha de SP, de 07/02/2022, de 25/03 /2022, de 28/03/2022, de 12/08/2022); l) SINPROSOROCABA: Procuração à fl. 84; Carta de Preposição à fl. 97; Registro Sindical à fl. 117 /118; Termo de Posse da Diretoria às fls. 206/210 (2019/2023); Estatuto Social às fls. 480/525; Atas das Assembleias Gerais às fls. 590/593, 756/760, 761/766; 767/768, 769/772; Listas de Presença às fls. 610/615, 846/853; Editais de Convocação às fls. 626, 888, 889, 901 (Folha de SP, de 05/02/2022, de 29/03/2022 e de 12/08/2022); m) SINPRO-TAUBATÉ: Procuração à fl. 85; Carta de Preposição à fl. 98; Registro Sindical à fl. 119; Termo de Posse da Diretoria às fls. 213/214 (mandato de 31/07/2017 a 30/07 /2022); Estatuto Social às fls. 526/544; Atas das Assembleias Gerais às fls. 594/596, 773/775, 776/777, 778/779, 780/782; Listas de Presença às fls. 854/857; Editais de Convocação à fl. 902, 903 (Gazeta SP, de 29/03/2022, de 09/05/2022) e 904 (Voz do Vale, de 12/08/2022); n) SINPROVALES: Procuração à fl. 86; Carta de Preposição à fl. 99; Registro Sindical à fl. 121; Termo de Posse da Diretoria às fls. 217/218 (2021 /2024); Estatuto Social às fls. 546 /562; Atas das Assembleias Gerais às fls. 597/599, 783/785, 786/788, 789/791, 792/794; Editais de Convocação à fl. 627 (Voz do Vale, de 28/01/2022), 629, 906, 908 e 910 (Jornal Taperá, de 05/02/2022, de 26/03/2022, de 07 /05/2022 e de 13/08/2022); e Listas de Presença às fls. 858/878.*

#### **DECISÃO:**

**2. Designo audiência de instrução e conciliação por videoconferência para o dia 26 de agosto de 2022 (sexta-feira), às 14h30min.**

**2.1 A Audiência será realizada com a plataforma "Zoom", instituída pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 54/2020.**

**2.2. Para participar da audiência por videoconferência, cada parte poderá indicar 4 (quatro) pessoas, incluindo o(s) advogado(s).**

**2.3. As partes e MPT deverão apresentar nos autos, com a maior urgência possível, endereço eletrônico (e-mail) para recebimento do convite com o link de acesso à sala de audiência por videoconferência.**



*A petição inicial e os documentos poderão ser acessados no Módulo de Validação de Documentos do PJe de 2º Grau, disponível no menu "Processos - Serviços On-Line-PJe", na página deste Tribunal na Internet, digitando as chaves de acesso indicadas.*

*Intimem-se com urgência, partes e MPT.*

SAO PAULO/SP, 25 de agosto de 2022.

**VALDIR FLORINDO**

*Desembargador(a) Vice Presidente Judicial"*

#### **4. TRANSCRIÇÃO DAS ATAS DE AUDIÊNCIA.**

##### **4.1. Transcrição da ata de audiência realizada em 26 de agosto de 2022 (fls. 2167/2171).**

*"TERMO DE AUDIÊNCIA Nº 057/22 (videoconferência)*

*Processo TRT/SP nº 1002979-67.2022.5.02.0000*

##### **DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE**

*Aos vinte e seis dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e dois, às 14h30min, por meio do Sistema de Videoconferência da Plataforma Zoom, sob a Presidência do Exmo. Sr. Juiz Auxiliar Instrutor da Vice-Presidência Judicial Dr. GABRIEL apregoadas as partes, foi aberta a audiência LOPES COUTINHO FILHO, de Instrução e Conciliação do processo supra, entre partes:*

**1) SINDICATO DOS PROFESSORES DE SÃO PAULO; 2) SINDICATO DOS PROFESSORES DE SANTO ANDRÉ, SÃO BERNARDO DO CAMPO E SÃO CAETANO DO SUL- SINPRO ABC; 3) SINDICATO DOS PROFESSORES DE CAMPINAS E REGIÃO; 4) SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO E EDUCAÇÃO DE FRANCA; 5) SINDICATO DOS PROFESSORES E PROFESSORAS DOS ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE EDUCAÇÃO BÁSICA (EDUCAÇÃO INFANTIL, ENSINO FUNDAMENTAL E ENSINO MÉDIO), EDUCAÇÃO SUPERIOR, ENSINO PROFISSIONALIZANTE, CURSOS LIVRES E AFINS DE GUARULHOS - SINPROGUARULHOS; 6) SINDICATO DOS PROFESSORES DOS ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO BÁSICA (ENSINO INFANTIL, ENSINO FUNDAMENTAL E ENSINO MÉDIO), ENSINO SUPERIOR, ENSINO PROFISSIONALIZANTE, CURSOS LIVRES E AFINS DE JAÚ - SINPRO JAÚ; 7) SINDICATO DOS PROFESSORES DE JUNDIAÍ; 8) SINDICATO DOS PROFESSORES E AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR DE RIBEIRÃO PRETO; 9) SINDICATO DOS PROFESSORES DE SANTOS E REGIÃO; 10) SINDICATO DOS PROFESSORES DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO; 11) SINDICATO DOS PROFESSORES DE SOROCABA E REGIÃO; 12) SINDICATO DOS PROFESSORES DE TAUBATÉ; 13) SINDICATO DOS PROFESSORES EM ESTABELECIMENTOS PRIVADOS**



**DE ENSINO NOS MUNICÍPIOS DE INDAIATUBA, SALTO E ITU- SINPRO VALES; 14) FEDERAÇÃO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE SÃO PAULO - FEPESP; Suscitantes.**

**S I N D I C A T O D A S ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DE SÃO PAULO - SEMESP; Suscitado.**

*Está presente a Exm<sup>a</sup>. Sr<sup>a</sup>. Procuradora Regional do Trabalho, Dr<sup>a</sup>. Débora Scattolini.*

*Está presente o Secretário da Vice-Presidência Judicial, Sr. Stênio Alvarez Ferreira.*

*A Federação e os Sindicatos Suscitantes comparecem representados pelo Presidente da FEPESP, Prof. Celso Napolitano; pela Diretora da FEPESP e Presidente do Sinpro- Campinas, Prof<sup>a</sup> Conceição Fornasari; pela Presidente do Sinpro- Guarulhos, Sr<sup>a</sup> Andrea Luciana Harada Sousa, e pelo Presidente do Sinprovaes, Prof. Gentil Gonçalves Filho, acompanhados pelos advogados, Dr. Ricardo José de Assis Gebrim, OAB/SP n<sup>o</sup> 101.217, e Dr. Bruno Bombarda Machado, OAB/SP n<sup>o</sup> 344.172.*

*O Sindicato Suscitado comparece representado pelo Diretor do SEMESP, Sr. Rodrigo Capelato, pelos Prepostos, Dr. José Roberto Covac e Dr<sup>a</sup> Raquel Carmona, acompanhados pela advogada, Dr<sup>a</sup> Maria Regina Muniz Guedes Matta Machado, OAB /SP n<sup>o</sup> 103.827.*

*Presentes, ainda, na qualidade de Ouvintes, as seguintes pessoas: Sr<sup>a</sup>. Flávia Mendes de Sá, estudante de Direito, 9<sup>o</sup> semestre; Dr. Washington Luiz Ramos Junior, OAB/RJ 145.688, advogado interno da Universidade Estácio de Sá (Grupo Yduqs); Dr. Alberto Veríssimo Rodrigues de Souza, OAB/SP 423.732, advogado do Jurídico Interno da Universidade Anhembi/Morumbi (Ânima Educação); Dr<sup>a</sup> Mariana Tavares, OAB/MG 116.638 (advogada interna do Grupo Afya), e Sr<sup>a</sup> Débora de Medeiros.*

*Dada a palavra ao i. advogado dos suscitantes, Dr. Ricardo, por ele foi dito que: "Resumindo o longo processo de tratativas, esclarecemos que a última proposta patronal, rejeitada por todas as assembleias da categoria profissional, segue não contemplando o reajuste normativo na data-base. Com isso, acarreta uma grave defasagem salarial. Além disso, insistem em retirar ou alterar direitos históricos da categoria, que foram renovados ao longo de 25 anos, recusando-se ao debate de qualquer reivindicação ampliativa. Por este motivo estamos reiterando o pedido de Tutela de Urgência para concessão do reajuste calculado pelo INPC acumulado, a partir de agora. Como medida necessária para enfrentar a perda ocasionada pelo longo processo negociador. Confiamos numa proposta de mediação que possibilite a solução do atual impasse, sem a utilização do caminho da greve. Nada mais."*

*Dada a palavra à i. advogada do Sindicato Suscitado, Dr<sup>a</sup>. Maria Regina, por ela foi dito que: "A Suscitada informa que as partes encontram-se em procedimento negocial, já tendo sido realizadas quinze reuniões negociais com avanço em algumas reivindicações, tais como bolsa de estudo e até mesmo reajuste salarial, matéria que apesar dos Suscitantes não flexibilizarem sua busca, a Suscitada vem aprimorando a proposta inicial, já estando em sua quarta proposta. O Dissídio Coletivo de Greve foi recebido com surpresa, até mesmo porque na última rodada negocial, realizada em 24*



*/08, em nenhum momento aventou o representante dos Suscitantes a intenção de distribuição do Dissídio, havendo, inclusive, agendamento de assembleia das entidades congregadas pelo Semesp para 02/09. Desse modo, estando em procedimento negocial e com amplo histórico de celebração de acordo, desde os anos 90, a Suscitada sublinha que não ocorreu a sua concordância com a busca de solução, com o devido acatamento e respeito, por parte desse egrégio Tribunal Regional. A Categoria Econômica é heterogênea e possui em sua representação instituições de diversos portes e o nivelamento de proposta econômica deve ser responsabilmente analisado e estudado para que não impacte na continuidade da atividade empresarial. O que requer a Suscitada é simples e consiste no retorno das partes à mesa negocial, porquanto, repita-se à exaustão, a negociação encontra-se em andamento e não foi frustrada. Nada mais."*

*Após amplos debates, e atenta oitiva das partes, pela Vice-Presidência Judicial, secundada pela D. Representante do Ministério Público do Trabalho, foi apresentada a seguinte sugestão conciliatória:*

*1) Adoção de uma Cláusula de Paz pelos Sindicatos suscitantes e pelo sindicato suscitado, com o espírito de que as negociações sejam retomadas, em face do contido nesta ata, suspendendo-se o movimento grevista a ser deflagrado no dia 05/09/2022, permanecendo apenas em "estado de greve" durante as negociações coletivas que deverão prosseguir entre as partes, até eventual julgamento pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos, ficando também esclarecido que, antes da resposta das assembleias e do término da negociação com o Suscitado, não haverá greve;*

*2) A proposta do Juízo de Mediação e do D. Ministério Público é de reajuste salarial pela aplicação do índice de 10,8%, correspondente ao INPC/IBGE do período, sobre os salários na data-base de 1º de março de 2022, que também incidirá sobre o piso salarial e as demais cláusulas de natureza econômica;*

*3) Abertura de canal de negociação entre as partes para discussão dos demais pontos da Pauta de Reivindicações Unificada, com o compromisso de as partes chegarem a uma solução de mútuo consenso;*

*4) A proposta do Juízo é a aplicação da estabilidade provisória de 90 (noventa) dias, nos termos do PN 36, SDC TRT - 2ª Região.*

*Pelo i. patrono dos Suscitantes foi dito que fica suspenso, por ora, o pedido de Tutela de Urgência, em face da cláusula de paz e que deverá informar nos autos o resultado da assembleia até o dia 01/09/2022, quinta-feira.*

*Fica designada audiência em prosseguimento para o dia 15/09/2022, quinta-feira, às 14h30min.*

*Dê-se ciência ao MPT quanto à remarcação para fins de indicação do Procurador que participará da próxima audiência.*



*Ficam mantidos os e-mails já informados nos autos para envio dos convites da audiência acima marcada, devendo ainda, ser encaminhados convites para os e-mails dos Ouvintes presentes nesta audiência.*

*Cientes as partes, os advogados e o MPT.*

*Nada mais.*

*Audiência encerrada às 17h35min.*

**GABRIEL LOPES COUTINHO FILHO**

*Juiz(a) do Trabalho*

*Ata redigida por MAYARA ANTUNES NORBIN, Secretário(a) de Audiência."*

#### **4.2. Transcrição da ata de audiência realizada em 16 de setembro de 2022 (fls. 2193/2197).**

*"TERMO DE AUDIÊNCIA Nº 061/22 (videoconferência)*

*Processo TRT/SP nº 1002979-67.2022.5.02.0000*

**DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE**

*Aos dezesseis dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, às 14h30min, por meio do Sistema de Videoconferência da Plataforma Zoom, sob a Presidência do Exmo. Sr. Juiz Auxiliar Instrutor da Vice-Presidência Judicial Dr. GABRIEL LOPES COUTINHO FILHO, apregoadas as partes, foi aberta a audiência de Instrução e Conciliação do processo supra, entre partes:*

**SINDICATO DOS PROFESSORES DE SÃO PAULO (1); SINDICATO DOS PROFESSORES DE SANTO ANDRÉ, SÃO BERNARDO DO CAMPO E SÃO CAETANO DO SUL - SINPRO-ABC (2); SINDICATO DOS PROFESSORES DE CAMPINAS - sinprocampinas (3); SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO E EDUCAÇÃO DE FRANCA (4); SINDICATO DOS PROFESSORES E PROFESSORAS DOS ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE EDUCAÇÃO BÁSICA, (EDUCAÇÃO INFANTIL, ENSINO FUNDAMENTAL E ENSINO MÉDIO), EDUCAÇÃO SUPERIOR, ENSINO**

**PROFISSIONALIZANTE, CURSOS LIVRES E AFINS DE GUARULHOS - SINPROGUARULHOS (5); SINDICATO DOS PROFESSORES DOS ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO BÁSICA (ENSINO INFANTIL, ENSINO FUNDAMENTAL E ENSINO MÉDIO),**



**ENSINO SUPERIOR, ENSINO PROFISSIONALIZANTE, CURSOS LIVRES E AFINS DE JAÚ -**

**SINPRO-JAÚ (6); SINDICATO DOS PROFESSORES DE JUNDIAÍ (7); SINDICATO DOS PROFESSORES E AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR DE RIBEIRÃO PRETO (8);**

**SINDICATO DOS PROFESSORES DE SANTOS E REGIÃO (9); SINDICATO DOS PROFESSORES DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO (10); SINDICATO DOS PROFESSORES DE**

**SOROCABA (11); 12) SINDICATO DOS PROFESSORES DE TAUBATÉ (12); SINDICATO DOS PROFESSORES EM ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE ENSINO NOS MUNICÍPIOS DE INDAIATUBA, SALTO E ITU - SINPRO-VALES (13) E FEDERAÇÃO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE SÃO PAULO - FEPEESP (14); Suscitantes.**

**SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DE SÃO PAULO - SEMESP; Suscitado.**

*Está presente a Exma. Sra. Procuradora Regional do Trabalho, Dra. Laura Martins Maia de Andrade.*

*Está presente o Secretário da Vice-Presidência Judicial, Sr. Stênio Alvarez Ferreira.*

*A Federação e os Sindicatos Suscitantes comparecem representados pelo Presidente da FEPEESP, Prof. Celso Napolitano, pelo Presidente do SINPRO-SP - Prof. Luiz Antonio Barbagli, pelo Presidente do SINPRO-SANTOS, Prof. Walter Alves, pela Diretora da FEPEESP e Presidente do SINPRO - CAMPINAS, Profa. Conceição Fornasari, pela Presidente do SINPRO-GUARULHOS, Sra. Andrea Luciana Harada Sousa, pelo Presidente do SINPRO-VALES, Prof. Gentil Gonçales Filho e pelos advogados, Drs. Ricardo José de Assis Gebrim, OAB/SP nº 101.217 e Bruno Bombarda Machado, OAB /SP nº 344.172.*

*O Sindicato Suscitado comparece representado pelo Diretor do SEMESP, Sr. Rodrigo Capelato, pelos Prepostos, Drs. José Roberto Covac e Raquel Carmona e pela advogada, Dra. Maria Regina Muniz Guedes Matta Machado, OAB/SP nº 103.827.*

*Comparecem como ouvintes: Dr. Alberto Veríssimo Rodrigues de Souza, OAB/SP nº 423.732, advogado do Jurídico Interno da Universidade Anhembi/Morumbi (Ânima Educação), Sra. Débora de Medeiros, Sra. Edilene Arjoni Moda, Sra. Flávia Mendes de Sá (estudante de Direito), Dra. Mariana Tavares, OAB/MG nº 116.638 (advogada interna do Grupo Afya), Dra. Viviane Pires de Souza Araujo, OAB/RJ nº 144.479, Dr. Washington Luiz Ramos Junior, OAB/RJ nº 145.688, advogado interno da Universidade Estácio de Sá (Grupo Yduqs), Prof. Guilherme Isensee Andrade, Educador Relações Trabalhistas e Sindicais e Profa. Silvia Barbara, diretora do Sindicato dos Professores de São Paulo (SinproSP).*

*Concedo o prazo de 3 dias, a partir de 19/09/2022 (2ª. feira) para a apresentação da defesa pelo sindicato suscitado; ato contínuo, encaminhem-se os autos ao MPT e após distribuam-se à Relatoria. O sindicato suscitante pede especial atenção ao pedido de tutela antecipada já constante dos autos.*





*Dada a palavra à advogada do sindicato suscitado, Dra. Maria Regina, por ela foi dito que:*

*"O suscitado traz a essa sessão as razões pelas quais não lhe é possível aceitar os termos econômicos da cláusula de paz principalmente por representar grande número de instituições mantenedoras de porte diverso, sendo que o índice, no conjunto das reivindicações, importaria em impacto que inviabilizaria diversas instituições de se manterem nos parâmetros atuais; bem como que data a peculiaridade da categoria dos professores quanto às devidas épocas de possibilidade de rescisão imotivada, não pode concordar com a estabilidade de 90 dias. Ressalta-se que não existiu, por parte do suscitado, em nenhum momento, concordância ou comum acordo para que questões de natureza econômica fossem levadas a essa respeitada Casa. Em esforço negocial, apresenta proposta à qual requer que os suscitantes levem às assembleias para análise e votação, sendo certo que, repita-se a exaustão, não se concorda com encerramento de negociação nem mesmo com dissídio."*

#### **SEMESP - PROPOSTA SALARIAL PARA FEPESP**

*16 de setembro de 2022*

#### **PROFESSORES E AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR**

**2022:**

*Setembro/2022: reajuste salarial de 7,00% sobre o salário de fevereiro de 2022;*

*Setembro/2022: Abono especial de 25% sobre o salário de fevereiro de 2022;*

**2023:**

*Fevereiro/2023: reajuste salarial adicional de 3,57% sobre o salário de fevereiro de 2022.*

*Março/2023: reajuste salarial, sobre o salário de fevereiro de 2023 (corrigido), correspondente a 50% da média aritmética dos índices inflacionários INPC-IBGE e IPC-FIPE, acumulados de 01 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.*

*Setembro/2023: reajuste salarial adicional, sobre o salário de fevereiro de 2023 (corrigido), correspondente a 25% da média aritmética dos índices inflacionários INPC-IBGE e IPC-FIPE, acumulados de 01 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.*

*Setembro/2023: Abono especial de 25% sobre o salário vigente.*



**2024:**

***Fevereiro/2024: reajuste salarial adicional, sobre o salário de fevereiro de 2023 (corrigido), correspondente a 25% da média aritmética dos índices inflacionários INPC-IBGE e IPC-FIPE, acumulados de 01 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.***

***Observações:***

***O piso salarial da categoria dos Auxiliares de Administração Escolar será reajustado em 10,57% em setembro de 2022.***

***Caso a média aritmética dos índices inflacionários INPC-IBGE e IPC-FIPE, acumulados de 01 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023, superar 8%, o excedente deverá ser discutido entre as comissões.***

***As IES que eventualmente anteciparam reajuste poderão compensá-los.***

***No caso dos Auxiliares de Administração Escolar que recebem salários acima de dois tetos do INSS (R\$ 14.174,44), o valor que exceder aos dois tetos será de livre negociação.***

***Nada mais.***

***Dada a palavra ao advogado do suscitante, Dr. Ricardo, por ele foi dito que: "Os suscitantes já informaram que aceitaram a proposta da Vice-Presidência e do MPT, bem como a respectiva cláusula de paz. Recusam a proposta apresentada nesta audiência, por considerá-la abaixo dos parâmetros definidos na proposta já aprovada pelas categorias, por não observar a data-base. Nada mais."***

***Cientes as partes, os advogados e o MPT.***

***Nada mais.***

***Audiência encerrada às 16h40min.***

***GABRIEL LOPES COUTINHO FILHO***

***Juiz(a) do Trabalho***



*Ata redigida por MARIA LIGIA PINTO NAHUM ALVAREZ FERREIRA, Secretário (a) de*

*Audiência."*

## 5. ANÁLISE DAS PRELIMINARES.

### 5.1. Comum acordo.

A recente decisão do STF nas ADIs 3392, 3423, 3431, 3432, 3520 pacificou a questão atinente à constitucionalidade da expressão "*comum acordo*", inserida no § 2º do art. 114 da Constituição Federal.

Tal decisão em nada altera o posicionamento deste Relator, que jamais entendeu ser inconstitucional a expressão, conforme reiteradamente exposto nas decisões de sua lavra.

Contudo, serve para esclarecer questões remanescentes, especialmente quanto ao manejo específico do dissídio coletivo em comum acordo com a parte oposta na negociação.

O art. 114, § 2º, da CF, conforme a alteração efetuada, insere-se em um sistema de dispositivos, que incluem o ajuizamento de dissídio "*de comum acordo*" pelos parceiros sociais, pelo Ministério Público do Trabalho, mas também a prévia e efetiva negociação coletiva, sem necessidade, por óbvio, de que chegue a bom termo, mas sob o pressuposto efetivo da vontade e disposição para negociar. Outro elemento das alterações efetuadas pela EC 45/04 é a atribuição à Justiça do Trabalho da tarefa de "*decidir o conflito*".

Tal determinação, do mesmo § 2º, limita a atuação do Poder Judiciário, na medida em que já não se encontra presente a possibilidade de "*estabelecer normas e condições*", mas apenas "*decidir o conflito*". Acresça-se a isso que o referido § 2º já previa que as decisões da Justiça do Trabalho na matéria deviam ser efetuadas, "respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho".

Assim sendo, o "*comum acordo*" só pode ser entendido como não excludente do acesso à Justiça, que resta preservado sob novas regras, cujo objetivo é prestigiar a negociação coletiva e a composição autônoma em relação à composição heterônoma mediante decisão constitutiva. Mas ainda cabe intervenção do Poder Judiciário, caso se verifiquem óbices à negociação coletiva e à preservação dos direitos dos trabalhadores, tanto de origem legal como de origem negocial anterior.



Neste sentido, o voto do Exmo. Ministro Gilmar Mendes formula observação essencial para a boa compreensão do problema, sob o pálio da agora pacificada constitucionalidade do § 2º do art. 114 da Constituição. Confira-se:

**"Em relação à exigência de 'mútuo acordo' entre os litigantes para o ajuizamento do dissídio coletivo, tal previsão consubstancia-se em norma de procedimento, condição da ação, e não em barreira a afastar a atuação da jurisdição."**

Embora o voto do Ministro Gilmar Mendes não exponha consideração a respeito de como se efetuará a prestação jurisdicional em caso de não haver comum acordo para o ajuizamento, não deixa dúvidas de que a condição de validade da restrição é a existência de processo de negociação coletiva autônoma, na orientação da Convenção nº 154 da OIT (Decreto Legislativo 22, de 1992). Esta não colide com a prestação jurisdicional, mas esta somente se fará em caso de insuperável recusa à negociação coletiva por parte de um dos parceiros sociais.

Ademais, o art. 616 da CLT, em plena vigência, estabelece que **"os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva", acrescentando, no § 2º, que "no caso de persistir a recusa à negociação coletiva, (...) ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo".**

O que não permanece é o estabelecimento de novas normas para reger as relações de trabalho, pelo Poder Judiciário, mediante acionamento unilateral. Isso está vedado. No entanto, resta a função conservativa da jurisdição, que, em sede coletiva, visa justamente que toda uma categoria profissional fique ao relento de regramento coletivo pela recusa da outra parte em negociar. Nesse momento se admite a prestação jurisdicional heterônoma, com as limitações estabelecidas no § 2º do art. 114 da Constituição.

Consumado o "*comum acordo*", a prestação jurisdicional é mais ampla, assume o caráter semelhante a uma arbitragem pública, embora com a possibilidade de recurso à instância ulterior.

Em outras palavras, o conflito deve ser dirimido, seja pela via negocial, seja pela via arbitral ou, em última oportunidade, seja pela via judicial. Recusando-se as partes à negociação coletiva, cabe à Justiça do Trabalho decidir o conflito, nos termos do art. 114, § 2º, da Constituição Federal.



Ao recusar a solução do conflito pela via judicial, devem as entidades suscitadas em dissídio fundamentar sua rejeição, pois o suscitante necessita da tutela normativa para obter um patamar mínimo de condições de trabalho que os suscitados se negam a conceder.

O impasse não pode ser chancelado pelo Poder Judiciário, que possui o dever constitucional de pacificar os conflitos, instaurados mediante provocação de alguma das partes envolvidas, eis que, ainda que não haja interesse público diretamente envolvido no conflito coletivo, existe o interesse indireto da sociedade em conviver dentro dos parâmetros da paz social. Ao pretenderem a exclusão do feito da apreciação do Poder Judiciário, sob arguição ausência de "*comum acordo*", sem qualquer fundamentação quanto à razão de tal ausência, caracteriza-se o abuso de direito dos Suscitados. Vale dizer, não basta a simples ausência de "*comum acordo*". Esta deve ser fundamentada.

A conduta do suscitado que se recusa à instauração da instância coletiva compromete o princípio da inafastabilidade da jurisdição, desprezando o fato de que o acesso ao devido processo legal tem um limite fixado pelo bom senso e pela lógica do razoável, além do qual a ausência singela de comum acordo perde sua qualidade de exceção legal e passa a configurar flagrante abuso de direito, não respaldado pela ordem jurídica.

As partes devem estar sempre cientes de que "também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes", consoante o disposto no art. 187 do Código Civil, fato que gera, em tese, direito à indenização.

Não há garantias e direitos absolutos, podendo-se dizer com firmeza que nem mesmo aqueles catalogados como fundamentais representam exceção à regra. A ausência de "*comum acordo*" também deve ser encarada dentro de sua função social, sob pena de ser consagrado o abuso de direito.

Nesse sentido, ensina Raimundo Simão de Melo:

**"Havendo recusa por uma das partes ao ajuizamento da ação de dissídio coletivo, esta deve ser fundamentada. A exigência do comum acordo representa restrição ao acesso ao Judiciário, que, embora não signifique ofensa ao direito de ação, não pode ser usada por um dos sujeitos das relações de trabalho como abuso de direito ou má-fé em relação ao suscitante (Código Civil, art. 187). Havendo recusa comprovadamente abusiva ou de má-fé pela parte que se opõe ao ajuizamento do dissídio coletivo, pode a parte interessada na solução judicial do conflito coletivo de trabalho pedir suprimimento judicial ao Tribunal competente.**



(...)

**A solução negociada para os conflitos coletivos de trabalho é a melhor. Foi na busca deste objetivo que o legislador constituinte derivado implementou o pressuposto do ajuizamento do dissídio coletivo de comum acordo, para forçar as partes à negociação coletiva. Contudo, uma coisa é o desejável, no caso, a priorização do negociado; outra coisa é a realidade brasileira, de um modelo, na grande maioria dos casos, de sindicatos frágeis, que não têm poder negocial e de pressão contra o empresariado. E desta realidade não se pode fazer abstração.**

**No dia-a-dia, raros não são os casos em que as empresas ou a categoria econômica não reconhecem o sindicato dos trabalhadores, não negociam uma solução para o conflito e também, por razões óbvias, não concordam com o ajuizamento do dissídio coletivo. Em tais situações pode caracterizar-se a existência de ato antissindical, de abuso de direito ou de má-fé, o que reclama a outorga de suprimento judicial, para que, mais uma vez, não seja o trabalhador prejudicado em face do poder econômico. (in *AJUIZAMENTO DE DISSÍDIO COLETIVO DE COMUM ACORDO*. Artigo publicado no Juris Síntese nº 66 - JUL/AGO de 2007).**

Não é demais lembrar que o sistema brasileiro das relações de trabalho prevê a figura da conduta antissindical. A recusa à negociação é uma das condutas antissindicais mais típicas, pois nega, na prática, a essência da atuação do parceiro social.

Abuso de direito e a boa-fé são institutos que se completam. Enquanto o art. 186 do Código Civil exige, para fins de conceituação de ato ilícito, a violação frontal dos pressupostos lógico-formais da norma jurídica, já no abuso de direito, o legislador civil não exige o desrespeito à estrutura formal, e sim a ofensa a sua valoração.

Responde por perdas e danos aquele que pleitear de má-fé (art. 79, CPC). Podem ser responsabilizados: o autor, réu ou interveniente. A doutrina e a jurisprudência entendem que também podem ser responsabilizados: os litisconsortes, assistentes e até o mesmo o terceiro prejudicado. Como o processo é instrumento de justiça, o princípio da lealdade deve ser observado por qualquer interessado que faça parte do mesmo. As hipóteses de litigância de má-fé são: a) deduzir pretensão ou defesa con-trária ao texto expresso de lei ou fato incontroverso; b) alterar a verdade dos fatos; c) usar do processo para conseguir objetivo ilegal; d) opuser resistência injustificada ao andamento do processo; e) proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; f) provocar incidentes manifestamente infundados; g) interposição de recurso com intuito manifestamente protelatório.



Quem invoca o "*comum acordo*", sem qualquer conteúdo fático e jurídico consistente, está, simultaneamente: a) opondo resistência injustificada ao andamento processual; b) agindo de forma temerária, na medida em que cria um incidente, sem a menor razoabilidade; c) provocando incidentes manifestamente infundados.

É imperioso que a atuação judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região estabeleça mecanismos de evidenciar a má-fé do responsável pela alegação do "*comum acordo*".

Esta atuação judicial é uma forma de valorizar e dignificar o art. 133, § 3º, do Regimento Interno, o qual indica que a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica exigirá o concurso de vontades das partes diretamente envolvidas, entendendo-se presente essa vontade quando houver impasse nas negociações.

Recomenda-se, então, quando da realização da audiência de conciliação (art. 135, RITRT - 2ª Região), que questões sejam discutidas ou indagadas aos suscitados, os quais invocam o "*comum acordo*", como forma de evidenciar que esta alegação não a tem a devida consistência fática e jurídica.

As questões propostas são:

- 1) O suscitado recebeu a pauta de reivindicações?
- 2) Quando do recebimento da pauta de reivindicações, o suscitado foi convidado pelos suscitantes à negociação coletiva em uma reunião previamente agendada para este fim?
- 3) Quais foram às atitudes do suscitado quanto à pauta de reivindicação?  
Houve uma contraproposta formal?
- 4) Para o suscitado, quais são as cláusulas normativas quanto à pauta de reivindicações que não possibilitam a formalização do instrumento normativo?
- 5) Quais são as cláusulas normativas da pauta de reivindicações as quais são aceitas pelo suscitado?
- 6) O suscitado compareceu à reunião para negociação junto ao Ministério Público do Trabalho? Nesta reunião, quais foram os motivos do impasse?



7) Quais são os motivos concretos e relevantes pela suscitada quanto à discordância na formalização do instrumento normativo?

8) Dentro do primado do respeito ao princípio da boa-fé, diga o suscitado quais são os pontos efetivos pelos quais sustenta a necessidade do "*comum acordo*"?

O procedimento proposto acima permite averiguar se o óbice do "*comum acordo*" é real ou apenas representa a recusa à negociação, com a manutenção de uma tensão social que não interessa à sociedade, e que gera prejuízos a uma coletividade de trabalhadores, cuja reparação pode se revelar impossível.

Deve prevalecer a visão de que o art. 5º, inciso XXXV, da CF não é inaplicável à hipótese de jurisdição coletiva, pois o dissídio não tem por objeto a reparação de lesão ou ameaça a direito subjetivo, mas de interesses, que apenas em momento ulterior se consubstanciarão em direitos, de modo que não há malferimento do princípio da inafastabilidade da jurisdição. O "*comum acordo*", portanto, não é pressuposto processual, e sim uma condição da ação, ou, como prefere Mauro Schiavi, "**um óbice à apreciação da pretensão coletiva trazida em juízo**" (*Manual de Direito Processual do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo, LTr, 2011, p. 1043 e seguintes), de modo que não veda o estabelecimento da relação processual, mas condição prévia para apreciação da pretensão veiculada sob forma de interesse, qual seja, o estabelecimento de normas e condições de trabalho, não constituindo condição prévia para a declaração de vigência de "*disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho*", por exemplo.

Em caso de greve, não há necessidade de "*comum acordo*", pois o que se objetiva é a solução do conflito, mediante a preservação das relações vigentes, ou a restauração das partes ao status quo ante da normalidade laboral.

Contudo, não há pensar que a greve é a única alternativa à falta de acordo entre os parceiros sociais. Historicamente, a greve se estabelece como forma de resistência dos trabalhadores, justamente quando se esgota a possibilidade de entendimento, de manutenção ou alteração de condições de trabalho pretendidas por qualquer das partes. Era o momento em que uma negociação se encerrava, mas, peculiarmente, uma outra se abria imediatamente, de modo a terminar o movimento, que ao fim e ao cabo não interessa aos empregadores, mas tampouco interessa aos trabalhadores, que perdem fonte de ganho.

As relações jurídicas avançaram, como em diversos outros setores de atuação jurídica, para abarcar formas mais elaboradas de solução do conflito, evitando-se a autotutela, cujo abandono constitui a própria essência da evolução jurídica processual.





Entender que o "comum acordo" veda a submissão do conflito à apreciação do Poder Judiciário equivale a estimular as paralisações laborais como condição de progresso dessas mesmas relações, o que ofende a lógica mais comezinha.

Vale dizer, o conflito coletivo de trabalho constitui um fato social e jurídico, que submetido à apreciação do Poder Judiciário, após o esgotamento das tentativas prévias de negociação, pressupõe como objetivo fundamental a busca da paz social, pois, ainda que ausente interesse público direto, a sociedade clama pela solução do litígio, como já salientado anteriormente.

Este deve ser solucionado, preferencialmente, pela via da negociação direta, inclusive com a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, desde que preservadas as condições básicas de boa-fé, e respeitado o princípio da vedação do retrocesso social (caput do art. 7º da CF). Este, a propósito, não significa que alguns direitos não possam, em situações especiais, ser restringidos ou suprimidos, mas antes preservar as condições anteriormente estabelecidas.

Assim, não pode a parte arguir a ausência de "comum acordo" como mero escudo processual, sem se colocar à disposição para negociar a solução do conflito, objetivando impasse incompatível com as normas e princípios que regem o Direito do Trabalho.

A jurisprudência indica:

**"A) RECURSOS ORDINÁRIOS DOS SUSCITADOS SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS SUÍNOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SIPS E OUTROS. ANÁLISE CONJUNTA. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. COMUM ACORDO. NOVA REDAÇÃO DO § 2º DO ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO ATUAL APÓS A PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. NÃO CONFIGURAÇÃO DAS HIPÓTESES EXCETIVAS CONSTRUÍDAS NA JURISPRUDÊNCIA DESTA SDC ACERCA DA CONCORDÂNCIA TÁCITA. A Seção Especializada em Dissídios Coletivos deste Tribunal Superior do Trabalho firmou jurisprudência no sentido de que a nova redação do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal estabeleceu o pressuposto processual intransponível do mútuo consenso das partes para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica. A EC nº 45/2004, incorporando críticas a esse processo especial coletivo, por traduzir excessiva intervenção estatal em matéria própria à criação de normas, o que seria inadequado ao efetivo Estado Democrático de Direito instituído pela Constituição (de modo a preservar com os sindicatos, pela via da negociação coletiva, a geração de novos institutos e regras trabalhistas, e não com o Judiciário), fixou o pressuposto processual restritivo do § 2º do art. 114, em sua nova redação. Nesse novo quadro jurídico, apenas havendo 'mútuo acordo' ou em casos de greve, é que o dissídio de natureza econômica pode ser tramitado na**



*Justiça do Trabalho. Nada obstante, esta Seção Especializada firmou o entendimento de que a concordância do sindicato ou do membro da categoria econômica para a instauração da instância não precisa ocorrer, necessariamente, de maneira expressa, podendo, em algumas hipóteses com particularidades fáticas e jurídicas que a distinguem dos casos que formaram a jurisprudência dominante sobre o assunto, materializar-se de forma tácita. A hipótese mais frequente de considerar-se a anuência tácita, na jurisprudência, consiste na constatação da ausência de insurgência expressa do ente patronal quanto à propositura do dissídio coletivo, no momento oportuno (defesa). Nessa circunstância, por se tratar de direito disponível das partes, considera-se configurada a concordância implícita para a atuação da Jurisdição Trabalhista na pacificação do conflito coletivo econômico. Além desse caso, esta Corte também tem vislumbrado a conformação da concordância tácita em hipóteses nas quais se revela a prática de ato incompatível com o pedido de extinção do processo por ausência de comum acordo. Comumente, atos dessa natureza são identificados no curso processual, quando se verifica manifestação do segmento patronal que o desvincula da anterior arguição da ausência de comum acordo como óbice à instauração da instância. Por exemplo: o consentimento com parcela significativa das cláusulas reivindicadas pelo sindicato obreiro, resultando na homologação de acordo parcial pelo Tribunal e, conseqüentemente, na concordância subjacente para a atuação do poder normativo em relação às cláusulas residuais e remanescentes; ou o próprio assentimento expresso com a instauração do dissídio coletivo, durante o andamento do processo e após a arguição da preliminar em contestação (na audiência de conciliação, por exemplo). Recentemente, a SDC reconheceu situação excepcional de conduta patronal na fase pré-processual (fase negocial) capaz de configurar a aquiescência tácita para a submissão do dissídio de natureza econômica à Justiça do Trabalho: o segmento patronal, depois de meses de negociação sem êxito, não se opôs expressamente à submissão da questão ao Poder Judiciário, mesmo manifestamente ciente da pretensão do sindicato profissional de buscar a pacificação do conflito coletivo mediante a atuação do Poder Judiciário (ROT-11048-49.2020.5.03.0000, Redator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 03/03/2022). Assim, naquela situação, também se revelou a permissão implícita do segmento patronal. Acentue-se que a ordem jurídica incentiva firmemente que os sujeitos coletivos do trabalho busquem primordialmente a solução autônoma de seus conflitos (art. 7º, XXVI, da CF, c/c os arts. 616, caput, e 764, caput, da CLT), por meio da negociação coletiva, que é o mais relevante método de pacificação de conflitos na contemporaneidade, por se tratar de instrumento extremamente eficaz de democratização de poder nas relações por ele englobadas. Nesse sentido, se o segmento patronal participa do processo negocial sem demonstrar o mínimo de comprometimento na busca dessa solução autônoma, a simples objeção injustificada à instauração da instância não pode gerar o efeito extintivo obrigatório do dissídio coletivo, sem exame do mérito, em seu benefício, sob pena de se convolar o instituto do comum acordo em instrumento de submissão da demanda à vontade unilateral de uma das Partes - condição puramente potestativa, cuja vedação é explícita em nosso ordenamento jurídico (art. 122, in*



*fine , do CCB). Em síntese , a partir do exame dos diversos julgados desta Corte que identificaram hipóteses fáticas distintas e não tratadas na jurisprudência acerca da exigência do pressuposto processual, conclui-se que a arguição da ausência do comum acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo apenas produz os efeitos processuais a favor do segmento patronal se a sua conduta - na fase processual ou na pré-processual - estiver em consonância com o princípio da lealdade e transparência dos sujeitos coletivos (princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva), o qual tem como escopos a vedação do comportamento contraditório e o dever de cooperação na solução pacífica e consensual dos conflitos. (...)" (TST - SDC - ROT 21281-83.2017.5.04.0000 - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DEJT 19/5/2022).*

***"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. PRELIMINAR DE AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO ACOLHIDA PELO TRIBUNAL REGIONAL. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO QUE DEVE SER AFASTADA. Com a edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, estabeleceu-se o requisito do comum acordo entre as partes como condição para o ajuizamento da ação coletiva de natureza econômica. Tal exigência, associada ao estímulo à negociação coletiva, levando-se em conta a primazia das soluções autônomas para as controvérsias, consoante a previsão do art. 7º, inciso XXVI, da Constituição de 1988, deve obviamente ser adotada com boa fé pelas partes envolvidas, de modo a prevenir o conflito judicial e excepcionar a intervenção da Justiça do Trabalho. O termo 'comum acordo' aludido pelo comando constitucional não implica, necessariamente, petição conjunta das partes, que demonstre expressamente sua concordância com o ajuizamento da ação coletiva, e sim a não oposição da parte adversa ao ajuizamento, antes ou após a sua propositura, que se pode caracterizar de modo expreso ou tácito, conforme a sua explícita manifestação, o seu silêncio ou atos materiais integrantes de circunstâncias que levem a essa conclusão. No caso concreto, à toda evidência, houve concordância tácita da empresa que, sem recusar a solução do dissídio pela Justiça do Trabalho ao final de seis meses infrutíferos de negociação, claramente anuiu com o ajuizamento do dissídio coletivo como forma de solução do conflito coletivo. Ainda que respeitado o princípio da compulsoriedade negocial, a atitude contraditória da suscitada - ao concordar com o ajuizamento do dissídio coletivo para depois alegar ausência de comum acordo - atenta contra o disposto nos arts. 5º e 6º do CPC/15 e configura execrável hipótese do nemo potest venire contra factum proprium, em que se proíbe a atitude contraditória das partes, evitando-se a frustração de expectativas legítimas da parte contrária, situação verificada, in casu. Assim, preenchidos os requisitos para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, diante da concordância pré-processual, seguida de atitude claramente***



*contraditória destinada a frustrar a expectativa criada pela boa fé que deve orientar os atos jurídicos. Recurso ordinário conhecido e provido"* (TST - SDC - ROT 11048-49.2020.5.03.0000 - Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte - DEJT 3/3/2022).

**"A) RECURSOS ORDINÁRIOS DOS SUSCITADOS SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS SUÍNOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SIPS E OUTROS. ANÁLISE CONJUNTA. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. COMUM ACORDO. NOVA REDAÇÃO DO § 2º DO ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO ATUAL APÓS A PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. NÃO CONFIGURAÇÃO DAS HIPÓTESES EXCETIVAS CONSTRUÍDAS NA JURISPRUDÊNCIA DESTA SDC ACERCA DA CONCORDÂNCIA TÁCITA. A Seção Especializada em Dissídios Coletivos deste Tribunal Superior do Trabalho firmou jurisprudência no sentido de que a nova redação do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal estabeleceu o pressuposto processual intransponível do mútuo consenso das partes para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica. A EC nº 45/2004, incorporando críticas a esse processo especial coletivo, por traduzir excessiva intervenção estatal em matéria própria à criação de normas, o que seria inadequado ao efetivo Estado Democrático de Direito instituído pela Constituição (de modo a preservar com os sindicatos, pela via da negociação coletiva, a geração de novos institutos e regras trabalhistas, e não com o Judiciário), fixou o pressuposto processual restritivo do § 2º do art. 114, em sua nova redação. Nesse novo quadro jurídico, apenas havendo 'mútuo acordo' ou em casos de greve, é que o dissídio de natureza econômica pode ser tramitado na Justiça do Trabalho. Nada obstante, esta Seção Especializada firmou o entendimento de que a concordância do sindicato ou do membro da categoria econômica para a instauração da instância não precisa ocorrer, necessariamente, de maneira expressa, podendo, em algumas hipóteses com particularidades fáticas e jurídicas que a distinguem dos casos que formaram a jurisprudência dominante sobre o assunto, materializar-se de forma tácita. A hipótese mais frequente de considerar-se a anuência tácita, na jurisprudência, consiste na constatação da ausência de insurgência expressa do ente patronal quanto à propositura do dissídio coletivo, no momento oportuno (defesa). Nessa circunstância, por se tratar de direito disponível das partes, considera-se configurada a concordância implícita para a atuação da Jurisdição Trabalhista na pacificação do conflito coletivo econômico. Além desse caso, esta Corte também tem vislumbrado a conformação da concordância tácita em hipóteses nas quais se revela a prática de ato incompatível com o pedido de extinção do processo por ausência de comum acordo. Comumente, atos dessa natureza são identificados no curso processual, quando se verifica manifestação do segmento patronal que o desvincula da anterior arguição da ausência de comum acordo como óbice à instauração da instância. Por exemplo: o consentimento com parcela significativa das cláusulas reivindicadas pelo sindicato obreiro, resultando na homologação de**



*acordo parcial pelo Tribunal e, conseqüentemente, na concordância subjacente para a atuação do poder normativo em relação às cláusulas residuais e remanescentes; ou o próprio assentimento expresso com a instauração do dissídio coletivo, durante o andamento do processo e após a arguição da preliminar em contestação (na audiência de conciliação, por exemplo). Recentemente, a SDC reconheceu situação excepcional de conduta patronal na fase pré-processual (fase negocial) capaz de configurar a aquiescência tácita para a submissão do dissídio de natureza econômica à Justiça do Trabalho: o segmento patronal, depois de meses de negociação sem êxito, não se opôs expressamente à submissão da questão ao Poder Judiciário, mesmo manifestamente ciente da pretensão do sindicato profissional de buscar a pacificação do conflito coletivo mediante a atuação do Poder Judiciário (ROT-11048-49.2020.5.03.0000, Redator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 03/03/2022). Assim, naquela situação, também se revelou a permissão implícita do segmento patronal. Acentue-se que a ordem jurídica incentiva firmemente que os sujeitos coletivos do trabalho busquem primordialmente a solução autônoma de seus conflitos (art. 7º, XXVI, da CF, c/c os arts. 616, caput, e 764, caput, da CLT), por meio da negociação coletiva, que é o mais relevante método de pacificação de conflitos na contemporaneidade, por se tratar de instrumento extremamente eficaz de democratização de poder nas relações por ele englobadas. Nesse sentido, se o segmento patronal participa do processo negocial sem demonstrar o mínimo de comprometimento na busca dessa solução autônoma, a simples objeção injustificada à instauração da instância não pode gerar o efeito extintivo obrigatório do dissídio coletivo, sem exame do mérito, em seu benefício, sob pena de se convolar o instituto do comum acordo em instrumento de submissão da demanda à vontade unilateral de uma das Partes - condição puramente potestativa, cuja vedação é explícita em nosso ordenamento jurídico (art. 122, in fine, do CCB). Em síntese, a partir do exame dos diversos julgados desta Corte que identificaram hipóteses fáticas distintas e não tratadas na jurisprudência acerca da exigência do pressuposto processual, conclui-se que a arguição da ausência do comum acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo apenas produz os efeitos processuais a favor do segmento patronal se a sua conduta - na fase processual ou na pré-processual - estiver em consonância com o princípio da lealdade e transparência dos sujeitos coletivos (princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva), o qual tem como escopos a vedação do comportamento contraditório e o dever de cooperação na solução pacífica e consensual dos conflitos. Na hipótese dos autos, os Sindicatos Recorrentes arguíram a preliminar de ausência de comum acordo em suas contestações (art. 114, § 2º, da CF), como óbice ao andamento do feito, e renovaram, nos seus recursos ordinários, a referida preliminar. Tal circunstância, em princípio, impede a incidência do poder normativo para regular as relações de trabalho e resulta na extinção do processo, sem resolução de mérito - conforme a jurisprudência desta Corte. Registre-se não ter sido demonstrada, neste caso concreto, de forma inequívoca, qualquer conduta dos Suscitados capaz de configurar a concordância tácita com o ajuizamento do dissídio coletivo ou ato incompatível com a objeção expressa veiculada na contestação, sendo insuficiente para tanto a simples compreensão de*



*que não houve o esgotamento das negociações. Recursos ordinários conhecidos e providos. (...)" (TST - SDC - ROT 21281-83.2017.5.04.0000 - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DEJT 19/5/2022).*

***"(...) II) RECURSOS ORDINÁRIOS EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA DO SETCESP, SIAESEP E SNIEC - PRELIMINAR DE AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO (CF, ART. 114, § 2º) - PROVIMENTO DO APELO - EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO, APENAS EM RELAÇÃO AOS SINDICATOS RECORRENTES. 1. Nos termos do que dispõe o art. 114, § 2º, da CF, "recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente". 2. Com base no aludido dispositivo constitucional, a jurisprudência remansosa da SDC desta Corte segue no sentido de que o comum acordo é indispensável à instauração de dissídio coletivo de natureza econômica, mitigando tal exigência quanto à forma, ao considerar suficiente a concordância tácita do suscitado para o atendimento desse pressuposto. 3. Por sua vez, o Plenário do Supremo Tribunal Federal julgou constitucional o dispositivo da Reforma do Judiciário (EC 45/04) que exige a anuência mútua das partes para o ajuizamento de dissídio coletivo trabalhista, por entender que não há no dispositivo nenhuma violação das cláusulas pétreas da Constituição Federal (ADI 3423, Rel. Min. Gilmar Mendes, julgado em 02/06/20). 4. No caso, tendo em vista que o Regional decidiu em contraposição à jurisprudência uníssona da SDC do TST, merece ser acolhida a preliminar de ausência de comum acordo, porquanto suscitada nas contestações e renovadas nos recursos ordinários, a fim de julgar extinto o processo sem resolução do mérito, por ausência de pressuposto de constituição e desenvolvimento válido do processo, nos termos do art. 485, IV, do CPC, apenas em relação aos Sindicatos Recorrentes. Recurso ordinário provido, para julgar extinto o processo sem resolução do mérito, apenas em relação aos Sindicatos Recorrentes" (TST - SDC - AIRO 1002079-60.2017.5.02.0000 - Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho - DEJT 29/4/2022).***

Pelo relato dos autos, temos que:

- (a) houve a publicação de editais (fls. 616/629);
- (b) houve a realização de assembleias dos trabalhadores, com a extração da pauta de reivindicações (fls. 630/794) e lista de presentes (fls. 795/878);
- (c) houve encaminhamento da pauta de reivindicações ao Suscitado (fls. 1725);



(d) houve a realização de diversas reuniões entre as partes para tratativas (fls. 1363/1658).

Em audiência realizada no dia 26 de agosto de 2022 (fls. 2167/2171), na presença do Juiz Auxiliar da Vice-Presidência Judicial, Gabriel Lopes Coutinho Filho, as partes não alcançaram o acordo pretendido.

Em nova audiência realizada em 16 de setembro de 2022 (fls. 2193/2197), na presença do Juiz Auxiliar da Vice-Presidência Judicial, Gabriel Lopes Coutinho Filho, também não houve consenso entre as partes.

Vale dizer, diante do universo do exame processual, não há dúvidas de que houve o exaurimento do procedimento da negociação coletiva.

Portanto, foram esgotadas as tentativas de negociação, mas, mesmo assim, o Suscitado rejeita a instauração do dissídio coletivo econômico, objetivando impasse vedado constitucionalmente.

Assim, sob esse enfoque, face as peculiaridades do processado, não há como se acolher a tese do "comum acordo" ante o exaurimento das tentativas de negociação entre as partes.

Rejeita-se a preliminar.

Além dos argumentos acima, tem-se que o presente dissídio coletivo envolve um processo dialético de greve.

Consta da inicial, em linhas gerais, que as entidades Suscitadas notificaram o Sindicato Suscitado da pauta de reivindicações e, mesmo após, 15 reuniões, não trouxe uma solução ou se dispôs a negociar, adotando "um processo malicioso de eternizar a negociação", culminando, assim, com a deliberação e a aprovação em assembleia de "greve por tempo indeterminado" a partir de 05 de setembro de 2022.

O direito de greve é um direito político, uma conquista democrática e constitucional. Está inserido na Constituição como um dos direitos sociais (art. 9º). É um instrumento de pressão política, de reivindicação econômica ou mesmo de solidariedade entre os trabalhadores.



A greve representa a suspensão temporária do trabalho, sendo condicionada à aprovação pela assembleia, tendo como causa o interesse dos trabalhadores, visando à reivindicação e à obtenção de melhores condições de trabalho, ou ainda, ao cumprimento das obrigações assumidas pelos empregadores, seja em função de instrumento normativo ou dos contratos individuais de trabalho.

Como se denota a greve não se resume tão somente a paralisação coletiva, total ou parcial, de forma transitória pelos trabalhadores e sim a processo sequencial e dialético, como meio de pressão dos trabalhadores, podendo resultar ou não na paralisação da categoria.

O que comprova tal assertiva é que os trabalhadores, em assembleia, deliberaram pela greve, a qual não foi deflagrada, face ao teor da avença de uma cláusula de paz, consoante os termos da ata de audiência realizada no dia 26 de agosto de 2022.

Não nos convence o argumento da defesa de que as assembleias tinham em torno de 313 profissionais e que a greve foi aprovada por 230 trabalhadores. O importante é que as assembleias foram realizadas e os quóruns de deliberação, previstos nos estatutos das entidades sindicais, foram regularmente observados. A partir da CF/88, o quórum de deliberação de assembleia é matéria afeta a autonomia e a liberdade sindical, não mais sendo regulado por lei e sim pelo estatuto de cada entidade sindical. Como a entidade sindical - Suscitada não indica a violação do quórum de instalação e de deliberação, face a cada entidade sindical - Suscitante, quando da realização das assembleias, tem-se por válida a deliberação das categorias profissionais para a deflagração da suspensão, a partir de 5 de setembro de 2022, o que foi evitado pela celebração da cláusula de paz.

A Suscitante sustenta que que não deve ser aplicado o entendimento jurisprudencial sobre o dissídio de greve, ao fundamento de que, no presente caso, houve simulação de greve como alternativa à perda da data base da categoria profissional. Afirma que, a despeito da titulação de "dissídio de greve", o caso constitui verdadeiro dissídio econômico sem a observância do requisito do comum acordo, o que torna inviável o exame do mérito.

Sem razão.





Não há controvérsia acerca da deflagração da greve, sendo que a greve é um processo dialético e que não se resume à efetiva paralisação, sendo que o exercício do direito de greve é uma forma de pressão da categoria profissional em prol da consecução da negociação coletiva.

Portanto, pelo prisma processual, o presente dissídio mescla aspectos jurídicos de um dissídio coletivo de greve e de dissídio coletivo de data-base.

Nesse contexto, a jurisprudência da C. SDC do TST entende não ser necessário o preenchimento do requisito do comum acordo para suscitar o Dissídio Coletivo:

**"A) RECURSOS ORDINÁRIOS DA COMPANHIA DO METROPOLITANO DO DISTRITO FEDERAL - METRÔ e DO DISTRITO FEDERAL (ASSISTENTE). PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. MATÉRIAS COMUNS. ANÁLISE CONJUNTA. 1) ALEGAÇÃO DE AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. DEFLAGRAÇÃO DE GREVE. A jurisprudência desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos abraçou o entendimento de que a redação do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, embora não tenha extirpado o poder normativo definitivamente da Justiça do Trabalho, fixou a necessidade do mútuo consenso das partes, ao menos tácito, como pressuposto intransponível para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica. Porém, havendo greve, torna-se possível a propositura de dissídio coletivo por qualquer das partes, empregador ou sindicato patronal e sindicato de trabalhadores, ou pelo Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF), cabendo à Justiça do Trabalho decidir sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações (art. 8º, Lei 7.783/89). Na situação concreta, é incontroversa a deflagração de greve pela categoria profissional, a partir da qual foi instaurado o presente dissídio coletivo de natureza eminentemente econômica, pelo Sindicato obreiro. A jurisprudência desta Seção Especializada é pacífica no sentido de que a greve supera a necessidade do "mútuo consenso" para a instauração da instância e, a partir de sua deflagração, o dissídio coletivo de natureza econômica deve ser apreciado pela Justiça do Trabalho. Recursos ordinários desprovidos. (...)" (TST - SDC - ROT 373-66.2019.5.10.0000 - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DEJT 25/10/2021).**



**"AGRAVO INTERNO - PEDIDO DE CONCESSÃO DE EFEITO SUSPENSIVO A RECURSO ORDINÁRIO - DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE - AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO** decisão agravada deve ser mantida, pois reflete a jurisprudência da C. SDC no sentido de não ser exigível o comum acordo das partes para suscitar o Dissídio Coletivo de Greve. Precedentes. Agravo regimental conhecido parcialmente e desprovido" (TST - SC - ES 1000831-11.2020.5.00.0000 - Rel<sup>a</sup> Min<sup>a</sup> Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi - DEJT 3/3/2021).

**"DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. DEFLAGRAÇÃO DE GREVE NO CURSO DO PROCESSO. A jurisprudência desta Seção Especializada em Dissídios Coletivos abraçou o entendimento de que a redação do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal, embora não tenha extirpado o poder normativo definitivamente da Justiça do Trabalho, fixou a necessidade do mútuo consenso das partes, ao menos tácito, como pressuposto intransponível para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica. Porém, havendo greve em andamento, torna-se possível a propositura de dissídio coletivo por qualquer das partes, empregador ou sindicato patronal e sindicato de trabalhadores, ou pelo Ministério Público do Trabalho (art. 114, § 3º, CF), cabendo à Justiça do Trabalho decidir sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações (art. 8º, Lei 7.783/89). Na situação concreta, o sindicato da categoria profissional instaurou dissídio coletivo de greve e de natureza econômica, mas o Tribunal de origem analisou apenas as questões alusivas à greve, extinguindo o processo, sem resolução do mérito, em relação ao dissídio de natureza econômica, por entender ser necessário o comum acordo para o exame das reivindicações. Nessa situação, a jurisprudência desta Seção Especializada entende que o dissídio coletivo deve ser apreciado, inclusive quanto às reivindicações (cláusulas), considerando-se que a greve supera a necessidade do "mútuo consenso" para a instauração da instância. Nesse contexto, dá-se provimento ao recurso ordinário para reconhecer a possibilidade de se ajuizar o dissídio de greve sem o pressuposto do mútuo consenso, e determinar o retorno dos autos ao Tribunal de origem para prosseguir no julgamento do conflito, conforme entender de direito. Recurso ordinário provido"** (TST - SDC - ROT 835-77.2019.5.08.0000 - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DEJT 23/11/2020).

**"RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELAS EMPRESAS SUSCITADAS. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA COM DEFLAGRAÇÃO DE GREVE NO DECORRER DA AÇÃO. CONEXÃO, DECLARADA PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO, DESTE DISSÍDIO COLETIVO COM O DISSÍDIO COLETIVO**



*DE GREVE DCG-152-34.2019.5.19.0000, AJUIZADO PELA EMPRESA TV PONTA VERDE LTDA. ANÁLISE CONJUNTA DOS RECURSOS ORDINÁRIOS. (...) 2. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. GREVE DEFLAGRADA NO DECORRER DA AÇÃO. PRESCINDIBILIDADE DA EXIGÊNCIA CONSTITUCIONAL. JURISPRUDÊNCIA DO TST. A jurisprudência desta Seção Especializada é pacífica no sentido de que, nos casos em que o dissídio coletivo é instaurado em razão da greve ou naqueles em que o movimento paredista é deflagrado no decorrer da ação coletiva, ainda na fase de instrução do processo e antes do pronunciamento de mérito pelo Regional, a legitimidade para o ajuizamento da ação é ampla, não sendo exigível o mútuo consenso das partes, em face do preconizado no art. 8º da Lei nº 7.783/1989. Precedentes. Assim, mantém-se a decisão regional que rejeitou a preliminar de extinção do processo, por ausência de comum acordo das partes, e nega-se provimento aos recursos ordinários. (...)" (TST - SDC - ROT 103-90.2019.5.19.0000 - Relª Minª Dora Maria da Costa - DEJT 29/9/2020).*

Assim, sob qualquer enfoque, rejeita-se a preliminar de comum acordo.

## **6. TRANSCRIÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÃO DOS PROFESSORES.**

### **Pauta de Reivindicações para Convenção Coletiva de Trabalho dos Professores do Ensino Superior**

**2 0 2 2 / 2 0 2 3**

\* Federação dos Professores do Estado de São Paulo - FEPESP, em nome dos Sindicatos integrantes, encaminha ao SEMESP, a pauta de reivindicações abaixo, para as tratativas referentes à data base de 1º de março de 2022 e 2023.

#### **01. Abrangência**

Esta Convenção abrange a categoria econômica dos estabelecimentos particulares de ensino superior no Estado de São Paulo, aqui designados como MANTENEDORA e a categoria profissional diferenciada dos professores, aqui designada 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 for exercida.

**Parágrafo segundo** - Quando o PROFESSOR for contratado em um município para exercer a sua atividade em outro, prevalecerá o cumprimento da Convenção Coletiva do município em que o serviço é prestado.



Reivindicação: Manutenção da cláusula com a supressão da expressão "Considera-se atividade docente a função de ministrar aulas" no parágrafo primeiro.

## 02. Duração

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de dois anos, com vigência de 1º de março de 2022 a 29 de fevereiro de 2024, exceto as cláusulas de Reajuste Salarial, PLR ou Abono Especial e Vale-alimentação e Vale-refeição, que terão duração de um ano, com vigência de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação.

## 03. Reajuste salarial

A partir de 1º de março de 2022, sobre os salários devidos em 1º de fevereiro de 2022, será aplicado o reajuste de xxxx% (xxxx por cento), que representa a média aritmética dos índices inflacionários do INPC/IBGE e do IPC/FIPE, no período compreendido entre março de 2021 e fevereiro de 2022, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) da referida média, a título de aumento real.

**Parágrafo primeiro** - Ao percentual definido no *caput* deverá ser acrescido 2,29% (dois vírgula vinte e nove por cento), valor este proveniente da diferença entre a média dos índices inflacionários, apurados pelo IBGE e FIPE, no período de 1º de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2021, ou seja, 6,29% (seis vírgula vinte e nove por cento) e o percentual de 4% (quatro por cento), aplicado sobre os salários de dezembro de 2021, conforme estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho de 2020/2021.

**Parágrafo segundo** - Fica estabelecido que o salário de 1º de março de 2022, reajustado pelo índice definido nesta cláusula, servirá como base de cálculo para a data base de 1º de março de 2023.

Reivindicação: Manutenção da cláusula, adequação de datas e redação e reajuste salarial calculado pela média dos índices inflacionários, apurado pelo IBGE (INPC) e IPC (FIPE), acrescido de 50% (cinquenta por cento) do referido índice, a título de aumento real e acréscimo do parágrafo primeiro.

## 04. PLR ou Abono Especial

Será devido aos PROFESSORES, até o dia 15 de outubro de 2022, 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 acordo com os parágrafos 1º 2º do art. 457 da CLT, no valor igual à parcela de 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal bruta do mês de pagamento.

**Parágrafo primeiro** - Caso a MANTENEDORA decida cumprir a Lei nº 10.101, de 19/12/2000, com as modificações introduzidas pela Lei nº 12.832, de 20/06/2013, o pagamento da PLR fica vinculado ao conjunto de metas a seguir especificadas, que deverão ser cumpridas e atingidas no período de apuração de 01 de março de 2022 a 30 de setembro de 2022:



**I. Faltas injustificadas:** O PROFESSOR não poderá possuir mais de 30 (trinta) faltas injustificadas e consecutivas no período de apuração. Não serão consideradas faltas injustificadas as hipóteses elencadas no art. 473 da CLT, as expressamente previstas nesta Convenção e aquelas que forem abonadas ou justificadas por política interna da MANTENEDORA.

**II.** A maioria dos cursos da Instituição de Ensino mantida deve atingir ou possuir conceito preliminar de curso ou conceito de curso igual ou maior a 3 (três).

**Parágrafo segundo** - O Abono Especial aprovado em assembleia é único e, em razão da ausência de caráter contra prestativo, não integra a remuneração do PROFESSOR, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Reivindicação: Manutenção da cláusula, adequação de redação e reivindicação de PLR ou Abono Especial de 50% (cinquenta por cento) do salário.

## 05. Compensações salariais

Na data-base de 1º de março de 2022 será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas no período compreendido entre 1º de março de 2021 e 28 de fevereiro de 2022. Na data-base de 1º de março de 2023 será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas no período compreendido entre 1º de março de 2022 e 28 de fevereiro de 2023.

**Parágrafo único** - Não será permitida a compensação daquelas antecipações salariais que decorrerem de promoções, transferências, ascensão em plano de carreira e os reajustes concedidos com cláusula expressa de não compensação.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de datas.

## 06. Composição da remuneração mensal do PROFESSOR

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).

O **DSR** corresponde a 1/6 (um sexto) do salário base, acrescido, quando houver, do total de horas extras e do adicional noturno (Lei 605/49).

A **hora-atividade** corresponde a 5% (cinco por cento) do total obtido com a somatória de todos os valores acima referidos.

**Parágrafo único** - A remuneração adicional do PROFESSOR pelo exercício concomitante de função não docente obedecerá aos critérios estabelecidos entre a MANTENEDORA e o PROFESSOR que aceitar o cargo.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.



## 07. Prazo para pagamento de salários

Os salários deverão ser pagos, no máximo, até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado, considerando que sábado é dia útil, conforme Instrução Normativa número 01 do MTE, de 7/11/1989.

**Parágrafo único** - O não pagamento dos salários e da gratificação natalina nos prazos legais obriga a MANTENEDORA a pagar multa diária, em favor do PROFESSOR, no valor de 1/50 (um cinquenta avos) de seu salário mensal.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 08. Comprovante de pagamento

A MANTENEDORA deverá fornecer ao PROFESSOR, mensalmente, até a data do pagamento da remuneração mensal, comprovante de pagamento, devendo estar discriminados: *a)* identificação da MANTENEDORA e do estabelecimento de ensino; *b)* a identificação do PROFESSOR; *c)* a denominação da categoria e, se houver, faixas salariais diferenciadas, inclusive aquelas definidas em eventual plano de carreira da Instituição; *d)* o valor da hora-aula; *e)* a carga horária semanal; *f)* a hora-atividade; *g)* outros eventuais adicionais, inclusive o adicional por tempo de serviço, caso exista; *h)* o descanso semanal remunerado; *i)* as horas extras realizadas; *j)* o valor do recolhimento do FGTS; *l)* o desconto previdenciário; *m)* outros descontos.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 09. Autorização para desconto em folha de pagamento

O desconto do professor em folha de pagamento somente poderá ser realizado mediante sua autorização, nos termos dos artigos 462 e 545 da CLT, quando os valores forem destinados ao custeio de prêmios de seguro, planos de saúde, mensalidades associativas ou outras que constem da sua expressa autorização, desde que não haja previsão expressa de desconto na presente norma coletiva.

**Parágrafo único** - Encontra-se no Sindicato, à disposição da MANTENEDORA, devendo ser a ela encaminhada, quando solicitada formalmente, cópia de autorização do PROFESSOR para o desconto da mensalidade associativa.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 10. Horas extras

Considera-se atividade extra todo trabalho desenvolvido em horário diferente daquele habitualmente realizado na semana. As atividades extras devem ser pagas com adicional de 100% (cem por cento).



**Parágrafo primeiro** - Não é considerada atividade extra a participação em cursos de capacitação e aperfeiçoamento docente, desde que aceita livremente pelo PROFESSOR.

**Parágrafo segundo** - Serão pagas apenas como aulas normais, acrescidas do DSR e da hora atividade, aquelas que forem adicionadas provisoriamente à carga horária habitual, decorrentes:

**a)** da substituição temporária de outro PROFESSOR, com duração predeterminada, decorrente de licença médica, maternidade ou para estudos. Nestes casos, a substituição deverá ser formalizada através de documento firmado entre a MANTENEDORA e o PROFESSOR que aceitar realizá-la;

**b)** de substituições eventuais de faltas de PROFESSOR responsável, desde que aceitas livremente pelo PROFESSOR substituto;

**c)** de reposição de eventuais faltas que foram descontadas dos salários nos meses em que ocorreram;

**d)** da realização de cursos eventuais ou de curta duração, inclusive cursos de dependência, e aceitas livremente, mediante documento firmado entre o PROFESSOR convidado a ministrá-los e a MANTENEDORA.

**e)** do comparecimento a reuniões didático-pedagógicas, de avaliação e de planejamento, quando realizadas fora de seu horário habitual de trabalho, desde que aceito livremente pelo PROFESSOR.

**Parágrafo terceiro** - A participação em Comissões Internas e Externas da Unidade de Ensino da MANTENEDORA, desde que aceita livremente pelo PROFESSOR mediante documento firmado, será remunerada como aula ou hora normal, acrescida de DSR.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação - exclusão do parágrafo quarto.

## 11. Adicional noturno

O trabalho noturno deve ser pago nas atividades realizadas após as 22 (vinte e duas) horas e corresponde a 25% (vinte e cinco por cento) do valor da hora-aula.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 12. Hora-atividade

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

Reivindicação: Manutenção da cláusula.



### 13. Vale-alimentação e vale-refeição

A MANTNEDORA concederá vale-alimentação e vale-refeição mensais ao PROFESSOR, entregando-o até o dia de pagamento do salário mensal.

**Parágrafo primeiro** - No período de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023, os benefícios de vale-alimentação e de vale-refeição serão concedidos, por meio eletrônico de pagamento, nos seguintes valores e condições:

CARGA HORÁRIA SEMANAL	VALORES	
	Vale-alimentação	Vale-refeição
Até 20 horas ou aulas	R\$ 90,00	R\$ 198,00
Acima de 20 horas ou aulas	R\$ 180,00	R\$ 396,00

**Parágrafo segundo** - Os benefícios ora instituídos não se constituem como verbas salariais e não integrarão, para nenhum efeito, o salário ou a remuneração percebida pelo PROFESSOR.

**Parágrafo terceiro** - Fica assegurada a concessão dos benefícios durante o recesso, as férias, a licença maternidade e a licença para tratamento de saúde.

**Parágrafo quarto** - Na vigência da presente Convenção o PROFESSOR demitido sem justa causa terá direito ao vale-alimentação e vale-refeição referentes ao período de aviso prévio, ainda que indenizado.

Reivindicação: Inclusão da cláusula *Vale-alimentação e vale-refeição* na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023.

### 14. Adicional por atividades em outros municípios

Quando o PROFESSOR desenvolver suas atividades a serviço da mesma MANTENEDORA 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 no pagamento do adicional.

**Parágrafo primeiro** - Nos casos em que ocorrer a transferência definitiva do PROFESSOR, aceita livremente por este, em documento firmado entre as partes, não haverá a incidência do adicional referido no caput, obrigando-se a MANTENEDORA a efetuar o pagamento de um único salário mensal integral, ao PROFESSOR, no ato da transferência, a título de ajuda de custo.

**Parágrafo segundo** - 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.





**Parágrafo terceiro** - Caso a MANTENEDORA desenvolva atividade acadêmica em municípios considerados conurbados, poderá solicitar isenção do pagamento do adicional determinado no caput, desde que encaminhe material comprobatório ao SEMESP, para análise e deliberação do *Foro Conciliatório para Solução de Conflitos Coletivos*, previsto na presente Convenção.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 15. Bolsas de estudo

### A - Programa de Capacitação do Professor

Todo PROFESSOR tem direito a bolsa de estudo integral, incluindo matrícula, em cursos de graduação, sequenciais e pós-graduação existentes e administrados pela MANTENEDORA que o emprega, observado o que segue:

**Parágrafo primeiro** - A MANTENEDORA está obrigada a conceder, no máximo, duas bolsas de estudo, sendo que, nos cursos de graduação e sequenciais, não será possível que o PROFESSOR conclua mais de um curso nessa condição.

**Parágrafo segundo** - A bolsa de estudo integral em cursos de pós-graduação ou especialização existentes e administrados pela MANTENEDORA é válida exclusivamente para o PROFESSOR, em áreas correlatas às disciplinas por ele ministradas na Instituição de Ensino e que visem a capacitação docente, respeitados os critérios de seleção exigidos para ingresso no mesmo e obedecerão às seguintes condições:

**a)** nos cursos *stricto sensu* ou de especialização que fixem um número máximo de alunos por turma, são limitadas em 30% (trinta por cento) do total de vagas oferecidas.

**b)** nos cursos de pós-graduação *lato sensu* não haverá limites de vagas, porém será observado o disposto na alínea "a" deste item, caso a estrutura do curso torne necessária a limitação do número de alunos.

**Parágrafo terceiro** - O direito à bolsa de estudo passa a vigorar ao término do contrato de experiência, cuja duração não pode exceder de 90 (noventa) dias, conforme parágrafo único do artigo 445 da CLT.

**Parágrafo quarto** - A bolsa de estudo será mantida quando o PROFESSOR estiver licenciado para tratamento de saúde ou em gozo de licença mediante anuência da MANTENEDORA, excetuado o disposto na cláusula "*Licença sem Remuneração*".

**Parágrafo quinto** - O PROFESSOR que for reprovado no período letivo perderá o direito à bolsa de estudo, voltando a gozar do benefício quando lograr aprovação no referido período. As disciplinas cursadas em regime de dependência serão de total responsabilidade do PROFESSOR, arcando o mesmo com o seu custo.

**Parágrafo sexto** - No caso de dispensa imotivada do PROFESSOR, o mesmo continuará a usufruir a gratuidade integral até o final do ano letivo, arcando tão somente com as disciplinas cursadas em regime de dependência.

### B - Programa de Inclusão, Capacitação para Filhos, Dependentes Legais e Estudantes

Os filhos ou dependentes legais do PROFESSOR, aqui denominados *beneficiários* têm direito a usufruir gratuidades integrais, sem qualquer ônus, nos cursos de



graduação ou sequenciais existentes e administrados pela MANTENEDORA para a qual o PROFESSOR trabalha, observado o disposto nos parágrafos a seguir:

**Parágrafo primeiro** - Os *dependentes beneficiários* têm direito a usufruir as gratuidades integrais, nas condições definidas no *caput*, observada a limitação de duas bolsas de estudo por PROFESSOR.

**Parágrafo segundo** - Os *dependentes beneficiários*, concluintes de curso de graduação ou sequencial, não poderão obter nova concessão de gratuidade em um desses cursos, na mesma Instituição de Ensino Superior mantida.

**Parágrafo terceiro** - Para a concessão das gratuidades integrais aos *dependentes beneficiários*, a MANTENEDORA não poderá fazer qualquer outra exigência a não ser o comprovante de aprovação no processo seletivo da IES mantida e a observância dos preceitos estabelecidos nesta cláusula.

**Parágrafo quarto** - Terão direito a usufruir as bolsas integrais de estudo, os *dependentes beneficiários* reconhecidos pela Legislação do Imposto de Renda, ou que estejam sob a sua guarda judicial e vivam sob sua dependência econômica, devidamente comprovada.

**Parágrafo quinto** - Os filhos do PROFESSOR terão direito ao benefício de bolsas de estudo integrais, sem qualquer ônus, desde que não tenham 25 (vinte e cinco) anos completos ou mais na data da efetivação da matrícula no curso superior.

**Parágrafo sexto** - As gratuidades integrais serão mantidas aos *dependentes beneficiários* quando o PROFESSOR estiver licenciado para tratamento de saúde ou mediante anuência da MANTENEDORA, excetuado o disposto na cláusula "*Licença sem remuneração*" da presente Convenção.

**Parágrafo sétimo** - No caso de falecimento do PROFESSOR, os *dependentes beneficiários* continuarão a usufruir as gratuidades integrais até o final do curso, arcando tão somente com as disciplinas cursadas em regime de dependência.

**Parágrafo oitavo** - No caso de dispensa imotivada do PROFESSOR, os *dependentes beneficiários* continuarão a usufruir as gratuidades integrais até o final do ano letivo, arcando tão somente com as disciplinas cursadas em regime de dependência.

**Parágrafo nono** - Os *dependentes beneficiários* que forem reprovados no período letivo perderão o direito à bolsa de estudo, voltando a gozar do benefício quando lograrem aprovação naquele período. As disciplinas cursadas em regime de dependência serão de total responsabilidade dos *dependentes beneficiários*, que deverão arcar com seu custo.

**Parágrafo décimo** - Para usufruir as gratuidades integrais dos *dependentes beneficiários*, não se poderá exigir do PROFESSOR pagamento algum, a qualquer título, nem mesmo condicionar a concessão do benefício à associação, sindicalização ou filiação.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 16. Assistência médico-hospitalar

### 16A. Assistência médico-hospitalar COM COPARTICIPAÇÃO



Nos limites estabelecidos nesta cláusula, a MANTENEDORA está obrigada a assegurar a todos os seus PROFESSORES assistência médico-hospitalar, sendo-lhe facultada a escolha por plano de saúde, seguro-saúde ou convênios com empresas prestadoras de serviços médico-hospitalares.

Poderá ainda prestar a referida assistência diretamente, em se tratando de Instituições que disponham de serviços de saúde e hospitais próprios ou conveniados.

#### 16A1. Valor da coparticipação

Nesta modalidade, o PROFESSOR arcará com parte do custo de consultas, exames laboratoriais e ambulatoriais ou hospitalares considerados "simples", até o limite de 30% (trinta por cento) dos valores fixados nas tabelas de remuneração, conforme estabelecido no contrato firmado entre a MANTENEDORA e a operadora do plano de assistência médica ou do seguro saúde, não estando incluídos na coparticipação os procedimentos realizados em internações hospitalares. O pagamento do PROFESSOR pela coparticipação será feito mediante desconto em folha de pagamento e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo

462 da CLT.

#### 16A2. Data da alteração da modalidade

Durante a vigência da presente Convenção, a MANTENEDORA poderá optar por migrar para o plano de assistência médica na modalidade coparticipação, somente na data de renovação do contrato firmado com a atual operadora do plano de assistência médica ou do seguro saúde, ou na data da contratação de outra operadora, datas essas denominadas de "*aniversário do plano*".

#### 16A3. Valor da contribuição

Além da coparticipação nos procedimentos médicos acima descritos, o PROFESSOR poderá, a critério da MANTENEDORA, respeitados os parágrafos desta cláusula, contribuir mensalmente com um valor máximo definido pela seguinte fórmula:

$$C = V \cdot (1 + B\%) - 90\% \cdot \{V \cdot (1 + A\%)\}$$

sendo:

**C** = valor (em reais) da contribuição mensal do PROFESSOR;

**V** = valor (em reais) total mensal da assistência médica (soma da parcela paga pela MANTENEDORA com a parcela paga pelo PROFESSOR) no mês anterior ao "*aniversário do plano*";

**B%** = percentual de reajuste definido pela operadora do plano de assistência médica ou do seguro saúde, com base, entre outros fatores, no índice de sinistralidade do grupo;

**A%** = percentual de reajuste definido pela ANS - Agência Nacional de Saúde Suplementar - para planos médico-hospitalares contratados por pessoa física.

O pagamento da contribuição do PROFESSOR será feito mediante desconto em folha de pagamento e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

#### 16A4. Comunicação



A MANTENEDORA que optar por esta modalidade deverá enviar ao SEMESP cópia do contrato ou aditivo contratual formalizado com a empresa de assistência médica ou de seguro saúde que estabeleceu a modalidade de coparticipação e/ou o percentual de reajuste definido pela sinistralidade do grupo, no prazo máximo de 20 (vinte) dias do "aniversário do plano", para que a Comissão Permanente de Negociação, definida na presente Convenção tome ciência das alterações contratuais e delibere pela validação ou não da alteração do valor de contribuição do PROFESSOR, conforme estabelecido na presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo primeiro** - Na modalidade de COPARTICIPAÇÃO, a assistência médico-hospitalar deve assegurar as condições e os requisitos mínimos que seguem relacionados:

## I. Abrangência

A assistência médico-hospitalar deve ser realizada no município onde funciona o estabelecimento de ensino superior ou onde vive o PROFESSOR, a critério da MANTENEDORA. Em casos de emergência, deverá haver garantia de atendimento integral em qualquer localidade do Estado de São Paulo ou fixação, em contrato, de formas de reembolso.

## II. Coberturas mínimas

II.1 Quarto para quatro pacientes, no máximo.

### II.2 Consultas

II.3 Prazo de internação de 365 dias por ano, tanto para internações em quartos, quanto em UTI/CTI.

II.4 Parto, independentemente do estado gravídico.

II.5 Moléstias infectocontagiosas que exijam internação.

II.6 Exames laboratoriais, ambulatoriais e hospitalares.

## III. Carência

Não haverá carência na prestação dos serviços médicos e laboratoriais.

## IV. Professor ingressante

Não haverá carência para o PROFESSOR ingressante, independentemente do mês em que for contratado.

**Parágrafo segundo** - Os atuais planos de saúde, seguro-saúde ou convênios contratados ou concedidos durante a vigência da cláusula "Assistência médico-hospitalar" da Convenção Coletiva de Trabalho que vigeu até 28 de fevereiro de 2022, serão mantidos pelas MANTENEDORAS até o "aniversário do plano" ou até a data de eventual rescisão contratual, nas condições do parágrafo terceiro desta cláusula.

**Parágrafo terceiro** - Caso a assistência médico-hospitalar vigente na Instituição venha a sofrer reajuste em virtude de possíveis modificações estabelecidas em legislação que abranja o segmento - Lei 9.656, de 03 de junho de 1998 e MP 2.097-39, de 26 de abril de 2001, ou que vierem a ser estabelecidas em lei, ou por mudança de empresa prestadora de serviço, a pedido dos empregados da MANTENEDORA ou por quebra de contrato, unilateralmente, por parte da atual empresa prestadora de serviço, a MANTENEDORA continuará a contribuir com



o valor mensal vigente até a data da modificação, devendo o PROFESSOR arcar com o valor excedente, que será descontado em folha e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

**Parágrafo quarto** - Fica facultado ao PROFESSOR optar pela prestação de assistência médico-hospitalar em uma única Instituição de Ensino, quando mantiver mais de um vínculo empregatício como PROFESSOR. É necessário que o PROFESSOR se manifeste por escrito, com antecedência mínima de vinte dias da data do pagamento, para que a MANTENEDORA possa proceder à suspensão dos serviços.

**Parágrafo quinto** - Caso o PROFESSOR mantenha vínculo empregatício com mais de uma Instituição de Ensino, as MANTENEDORAS, em conjunto, poderão optar por conceder-lhe um único plano de assistência médico-hospitalar, pago por elas, em regime de cotização de custos, respeitadas as condições estabelecidas nesta cláusula.

**Parágrafo sexto** - Mediante pagamento complementar e adesão facultativa, devidamente documentada, o PROFESSOR poderá optar pela ampliação dos serviços de saúde garantidos nesta Convenção ou estendê-los a seus dependentes.

**Parágrafo sétimo** - A MANTENEDORA deverá comunicar o PROFESSOR, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do "*aniversário do plano*", sua opção por migrar para o plano de assistência médica na modalidade coparticipação. Caso o PROFESSOR não tenha interesse em permanecer no plano de assistência médica nessa modalidade, poderá requerer sua exclusão por escrito, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após a comunicação da MANTENEDORA.

**Parágrafo oitavo** - A MANTENEDORA não poderá substituir a operadora do Plano de Assistência Médico-Hospitalar durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que, em caso de necessidade, ou de extinção do contrato, a proposta de modificação deverá ser submetida à apreciação da *Comissão Permanente de Negociação*.

## **16B. Assistência médico-hospitalar sem coparticipação**

Nos limites estabelecidos nesta cláusula, A MANTENEDORA está obrigada a assegurar a todos os seus PROFESSORES assistência médico-hospitalar, sendo-lhe facultada a escolha por plano de saúde, seguro-saúde ou convênios com empresas prestadoras de serviços médico-hospitalares.

Poderá ainda prestar a referida assistência diretamente, em se tratando de Instituições que disponham de serviços de saúde e hospitais próprios ou conveniados.

### **16B1. Valor da contribuição**

O PROFESSOR poderá, a critério da MANTENEDORA, respeitados os parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º, contribuir mensalmente com 10% (dez por cento) do valor pago à operadora do plano de assistência médica ou do seguro saúde. O pagamento da contribuição do PROFESSOR será feito mediante desconto em folha de pagamento e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

### **16B2. Comunicação**

A MANTENEDORA deverá enviar ao SEMESP cópia do contrato ou aditivo contratual formalizado com a empresa de assistência médica ou de seguro saúde que definiu o percentual de reajuste, no prazo máximo de 20 (vinte) dias do "*aniversário do plano*", para que a Comissão Permanente de Negociação, definida na presente Convenção tome ciência da



opção pela manutenção das condições atuais, SEM COPARTICIPAÇÃO, e/ou da alteração do valor de contribuição do PROFESSOR, conforme estabelecido na presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo primeiro** - Qualquer que seja a modalidade, a assistência médico-hospitalar deve assegurar as condições e os requisitos mínimos que seguem relacionados:

## I. Abrangência

A assistência médico-hospitalar deve ser realizada no município onde funciona o estabelecimento de ensino superior ou onde vive o PROFESSOR, a critério da MANTENEDORA. Em casos de emergência, deverá haver garantia de atendimento integral em qualquer localidade do Estado de São Paulo ou fixação, em contrato, de formas de reembolso.

## II. Coberturas mínimas

II.1 Quarto para quatro pacientes, no máximo.

### II.2 Consultas

II.3 Prazo de internação de 365 dias por ano, tanto para internações em quartos, quanto em UTI/CTI.

II.4 Parto, independentemente do estado gravídico.

II.5 Moléstias infectocontagiosas que exijam internação.

II.6 Exames laboratoriais, ambulatoriais e hospitalares.

## III. Carência

Não haverá carência na prestação dos serviços médicos e laboratoriais.

## IV. Professor ingressante

Não haverá carência para o PROFESSOR ingressante, independentemente do mês em que for contratado.

**Parágrafo segundo** - Os atuais planos de saúde, seguro-saúde ou convênios contratados ou concedidos durante a vigência da cláusula "Assistência médico-hospitalar" da Convenção Coletiva de Trabalho que vigeu até 28 de fevereiro de 2022, serão mantidos pelas MANTENEDORAS até o "*aniversário do plano*" ou até a data de eventual rescisão contratual, nas condições do parágrafo terceiro desta cláusula.

**Parágrafo terceiro** - Caso a assistência médico-hospitalar vigente na Instituição venha a sofrer reajuste em virtude de possíveis modificações estabelecidas em legislação que abranja o segmento - Lei 9.656, de 03 de junho de 1998 e MP 2.097-39, de 26 de abril de 2001, ou que vierem a ser estabelecidas em lei, ou por mudança de empresa prestadora de serviço, a pedido dos empregados da MANTENEDORA ou por quebra de contrato, unilateralmente, por parte da atual empresa prestadora de serviço, a MANTENEDORA continuará a contribuir com o valor mensal vigente até a data da modificação, devendo o PROFESSOR arcar com o valor excedente, que será descontado em folha e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.



**Parágrafo quarto** - Fica facultado ao PROFESSOR optar pela prestação de assistência médico-hospitalar em uma única Instituição de Ensino, quando mantiver mais de um vínculo empregatício como PROFESSOR. É necessário que o PROFESSOR se manifeste por escrito, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias da data do pagamento, para que a MANTENEDORA possa proceder à suspensão dos serviços.

**Parágrafo quinto** - Caso o PROFESSOR mantenha vínculo empregatício com mais de uma Instituição de Ensino, as MANTENEDORAS, em conjunto, poderão optar por conceder-lhe um único plano de saúde, pago por elas, em regime de cotização de custos, respeitadas as condições estabelecidas nesta cláusula.

**Parágrafo sexto** - Mediante pagamento complementar e adesão facultativa, devidamente documentada, o PROFESSOR poderá optar pela ampliação dos serviços de saúde garantidos nesta Convenção ou estendê-los a seus dependentes.

**Parágrafo sétimo** - A MANTENEDORA deverá comunicar ao PROFESSOR o "*aniversário do plano*", com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. Caso o PROFESSOR não tenha interesse em permanecer no plano de assistência médica oferecido, poderá requerer sua exclusão por escrito, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após a comunicação da MANTENEDORA.

**Parágrafo oitavo** - A MANTENEDORA não poderá substituir a operadora do Plano de Assistência Médico-Hospitalar durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que, em caso de necessidade, ou de extinção do contrato, a proposta de modificação deverá ser submetida à apreciação da *Comissão Permanente de Negociação*.

Reivindicação: Manutenção da cláusula, adequação de datas e inclusão do parágrafo oitavo.

## 17. Creches

É obrigatória a instalação de local destinado a guarda de crianças de até seis meses, quando a MANTENEDORA mantiver contratada, em jornada integral, pelo menos trinta funcionárias 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 MTE nº 3296 de 3/9/1986 e nº 670 de 27/8/1997) ou, ainda, a celebração de convênio com entidade de idoneidade reconhecida.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 18. Remuneração mensal ou valor da hora aula do PROFESSOR ingressante na MANTENEDORA

A MANTENEDORA não poderá contratar PROFESSOR cuja remuneração mensal ou o valor da hora aula seja inferior ao valor da remuneração mensal ou da hora aula mínima dos PROFESSORES mais antigos que possuam o mesmo grau de qualificação ou titulação de quem está sendo contratado, respeitado o quadro de carreira da MANTENEDORA.

**Parágrafo único** - Ao PROFESSOR admitido após 1º de março de 2020 e após 1º de março de 2021 serão concedidos os mesmos percentuais de reajustes e aumentos salariais estabelecidos nas respectivas normas coletivas.



Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 19. Readmissão do professor

O PROFESSOR que for readmitido até doze meses após o seu desligamento ficará desobrigado de firmar contrato de experiência.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 20. Anotações na carteira de trabalho

A MANTENEDORA está obrigada a promover, em quarenta e oito horas, as anotações nas Carteiras de Trabalho de seus PROFESSORES, ressalvados eventuais prazos mais amplos permitidos por lei.

**Parágrafo único** - É obrigatória a anotação na Carteira de Trabalho das mudanças provocadas por ascensão ou alteração de titulação, decorrentes e previstas em plano de carreira.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 21. Garantia semestral de salários

Ao Professor demitido sem justa causa, a MANTENEDORA garantirá:

- a) no primeiro semestre letivo, a partir de 1º de janeiro, as remunerações mensais integrais até o seu encerramento;
- b) no segundo semestre letivo, a partir do seu início, as remunerações mensais integrais até o seu encerramento;

**Parágrafo primeiro** - Não terá direito à Garantia Semestral de Salários o PROFESSOR que, na data da comunicação da dispensa, contar com menos de 18 (dezoito) meses de serviço prestado à Mantenedora, ressalvado o parágrafo 4º desta cláusula.

**Parágrafo segundo** - No caso de demissões efetuadas no final do primeiro semestre letivo de 2022 e de 2023, para não ficar obrigada a pagar ao PROFESSOR os salários mensais até o encerramento do segundo período letivo, a MANTENEDORA deverá observar as seguintes disposições:

- a) com aviso prévio a ser trabalhado, a demissão deverá ser formalizada com antecedência mínima de trinta dias da data do encerramento do primeiro período letivo dos cursos ou das disciplinas ministradas pelo PROFESSOR;
- b) sendo o aviso prévio indenizado, a demissão deverá ser formalizada até o dia anterior à data do encerramento do primeiro período letivo dos cursos ou das disciplinas ministradas pelo PROFESSOR.





**Parágrafo terceiro** - No caso de demissões efetuadas no final do segundo semestre letivo referente a 2022 e a 2023, para não ficar obrigada a pagar ao PROFESSOR os salários mensais do período letivo subsequente, a MANTENEDORA deverá observar as seguintes disposições:

**a)** com aviso prévio a ser trabalhado, a demissão deverá ser formalizada com antecedência mínima de trinta dias do final do segundo período letivo, considerando o calendário do respectivo curso, conforme estabelecido no parágrafo quarto desta cláusula e segundo da cláusula "*Recesso escolar*" da presente Convenção Coletiva.

**b)** sendo o aviso prévio indenizado, a demissão deverá ser formalizada até um dia antes do final do segundo período letivo, considerando o calendário do respectivo curso, conforme estabelecido no parágrafo quarto desta cláusula e segundo da cláusula "*Recesso escolar*" da presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo quarto** - Os calendários dos cursos, definindo o início e término dos períodos letivos, além dos respectivos períodos de recesso escolar, deverão ser enviados às entidades sindicais até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente Convenção, para o ano de 2022 e até o início do primeiro período letivo, para o ano de 2023

**Parágrafo quinto** - Na vigência da presente Convenção, quando as demissões ocorrerem a partir de 16 de outubro, a MANTENEDORA pagará, independentemente do tempo de serviço do PROFESSOR, valor correspondente à remuneração devida até o dia 18 de janeiro, inclusive, do ano subsequente, respeitado o pagamento mínimo de 30 (trinta) dias, a título de férias escolares, para efeito do que define a súmula 10 do egrégio TST, ressalvados os contratos de experiência e por prazo determinado, estes últimos válidos somente nos casos de substituição temporária, conforme o disposto na alínea *a)* do parágrafo 2º da cláusula *Horas extras* da presente Convenção.

**Parágrafo sexto** - Na vigência da presente Convenção os PROFESSORES serão remunerados a partir da data de início de suas atividades na MANTENEDORA, incluindo o período de planejamento escolar.

**Parágrafo sétimo** - As remunerações complementares previstas nesta cláusula terão natureza indenizatória, não integrando, para nenhum efeito legal, o tempo de serviço do PROFESSOR, não havendo projeção do aviso prévio para efeito de pagamento de garantia semestral de salário.

**Parágrafo oitavo** - No caso de demissões efetuadas no final do ano letivo, o professor receberá o aviso prévio, o recesso ou férias escolares, conforme o que estabelece a súmula 10 do Egrégio TST, as indenizações por dispensa imotivada estabelecidas nesta Convenção e as demais verbas rescisórias legais.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação.

## 22. Indenizações por dispensa imotivada

O PROFESSOR demitido sem justa causa, além das indenizações previstas na cláusula "*Garantia Semestral de Salários*" desta Convenção, terá direito a receber o valor equivalente a 3 (três) dias para cada ano trabalhado na MANTENEDORA, nos termos da Lei nº 12.506/2012, sem o limite de tempo de serviço estabelecido na mesma, ressaltando que não há cumulatividade entre a lei e a previsão contida nesta norma coletiva.



**Parágrafo primeiro** - Caso o PROFESSOR tenha, à data do desligamento, no mínimo cinquenta anos de idade e conte com pelo menos um ano de serviço na MANTENEDORA, terá direito ainda a receber aviso prévio adicional indenizado de 15 (quinze) dias.

**Parágrafo segundo** - Não terá direito à indenização assegurada no parágrafo primeiro o PROFESSOR que na data de admissão na MANTENEDORA contar com mais de cinquenta anos de idade.

**Parágrafo terceiro** - O aviso-prévio, quando trabalhado, será de trinta dias, com as reduções previstas no artigo 488 da CLT. O adicional de três dias por ano trabalhado, na forma do caput, será sempre indenizado na rescisão contratual.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 23. Pedido de demissão no final do segundo período letivo

O PROFESSOR que no final do ano letivo comunicar sua demissão até o dia que antecede o início do recesso escolar, será dispensado do cumprimento do aviso prévio e terá direito a receber, como indenização, a remuneração até o dia 18 de janeiro do ano subsequente, independentemente do tempo de serviço na MANTENEDORA.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 24. Demissão por justa causa

Quando houver demissão por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT, a MANTENEDORA está obrigada a determinar na carta-aviso o motivo que deu origem à dispensa. Caso contrário, fica descaracterizada a justa causa.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 25. Homologação da rescisão do contrato de trabalho

A MANTENEDORA deve pagar as verbas devidas na rescisão contratual em até dez dias após a data do desligamento. O atraso no pagamento das verbas rescisórias obrigará a MANTENEDORA ao pagamento, em favor do PROFESSOR, de multa correspondente a um mês de sua remuneração, conforme o disposto no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT;

**Parágrafo primeiro** - A homologação da rescisão contratual deve ser feita obrigatoriamente com a assistência da entidade sindical profissional respectiva que a realizará sem nenhum ônus ao PROFESSOR ou à MANTENEDORA.

**Parágrafo segundo** - A assistência da entidade sindical profissional nas homologações das rescisões contratuais será feita na forma remota, devendo a MANTENEDORA informar-se junto às entidades sindicais, acerca dos procedimentos e diretrizes por elas definidas, utilizando os contatos disponibilizados no Anexo II.

**Parágrafo terceiro** - Embora a conferência dos Termos de Rescisão Contratual, a partir da documentação solicitada, seja feita remotamente, a entidade sindical profissional poderá



convocar o PROFESSOR presencialmente, observando as normas e condições sanitárias, para fornecer as informações e entregar a documentação legal referente à homologação da sua rescisão contratual.

**Parágrafo quarto** - No caso de a entidade sindical profissional não oferecer condições de homologar as rescisões dos contratos de trabalho na forma aqui definida, ou de vir a abdicar temporária ou definitivamente do direito de assistir o PROFESSOR nas homologações das rescisões contratuais, a MANTENEDORA estará dispensada de cumprir o que estabelece esta cláusula.

**Parágrafo quinto** - A MANTENEDORA deverá agendar junto à entidade sindical, utilizando os contatos disponibilizados no Anexo II, as datas das homologações das rescisões dos contratos de trabalho, no prazo de até 10 (dez) dias da abertura da respectiva agenda da entidade, encaminhando os documentos rescisórios legais solicitados e os e-mails (endereços eletrônicos) e telefones de contato dos PROFESSORES demitidos.

**Parágrafo sexto** - Caberá à entidade sindical profissional manifestar-se sobre os documentos enviados no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recebimento, ou a partir do retorno do período de recesso ou férias coletivas, conforme consta no Anexo II, confirmando a homologação ou solicitando informações adicionais. Na hipótese de a entidade sindical não se manifestar neste prazo, restará presumida a concordância com os termos da rescisão do contrato.

**Parágrafo sétimo** - Caso a MANTENEDORA não observe os prazos previstos nesta cláusula, estará obrigada, ainda, a pagar ao PROFESSOR a multa diária de 0,2% (dois décimos percentuais) do seu salário mensal, até o cumprimento da obrigação, observado o limite de 01 (um) salário mensal. A multa não será aplicada se o descumprimento do prazo se der, comprovadamente, por motivos alheios à vontade da MANTENEDORA.

**Parágrafo oitavo** - A entidade sindical profissional está obrigada a fornecer comprovante de recebimento, dos documentos rescisórios solicitados no período definido no parágrafo quinto.

**Parágrafo nono** - Nos termos da orientação jurisprudencial 82 do TST e da Instrução Normativa 15, de 14 de julho de 2010 do Ministério do Trabalho, no que tange à anotação e baixa em CTPS quando o aviso prévio for indenizado, deverá ser anotado na página relativa ao contrato de trabalho, o último dia do aviso prévio projetado e na página de "anotações gerais" o último dia efetivamente trabalhado, consignando em TRCT a data de afastamento, bem como a do último dia efetivamente trabalhado.

**Parágrafo dez** - Para as homologações dos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho, as entidades sindicais somente poderão solicitar os documentos e informações estritamente previstos na legislação, que serão encaminhados pelos endereços eletrônicos e contatos disponibilizados no Anexo II, no período definido no parágrafo quinto.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação da numeração do Anexo.

## 26. Atestados de afastamento e salários

Sempre que solicitada, a MANTENEDORA deverá fornecer ao PROFESSOR atestado de afastamento e salário (AAS), previsto na legislação previdenciária.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.



## 27. Garantia de emprego à gestante.

É proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da PROFESSORA gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta dias) após o término do afastamento. O aviso-prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.

**Parágrafo único** - O afastamento da PROFESSORA gestante será de 180 (cento e oitenta) dias.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e aumento do período de licença gestante para 180 (cento e oitenta) dias, mediante a introdução do parágrafo único

## 28. Garantias ao professor com sequelas ocasionadas por doenças profissionais ou acidente de trabalho

Será garantida ao PROFESSOR acidentado no trabalho ou acometido por doença profissional a permanência na empresa em função compatível com o seu estado físico, sem prejuízo na remuneração antes percebida, desde que, após o acidente ou comprovação da aquisição de doença profissional, presente, cumulativamente, redução da capacidade laboral, atestada pelo órgão oficial e que se tenha tornado incapaz de exercer a função que anteriormente desempenhava. Nessa situação o PROFESSOR estará obrigado a participar dos processos de readaptação e reabilitação profissional.

**Parágrafo único** - O período de estabilidade do PROFESSOR que estiver participando de processos de readaptação e reabilitação profissional será o previsto em lei.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 29. Estabilidade para portadores de doenças graves

Fica assegurada, até alta médica, considerada como apto ao trabalho, ou eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos PROFESSORES acometidos por doenças graves ou incuráveis e aos PROFESSORES portadores do vírus HIV que vierem a apresentar qualquer tipo de infecção ou doença oportunista, resultante da patologia de base.

**Parágrafo único** - São consideradas doenças graves ou incuráveis: tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna (câncer), cegueira definitiva, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, neofropatia grave, estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação grave por radiação.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 30. Portadores/as de sofrimentos psicológicos e/ou psiquiátricos

Fica assegurada, até alta médica ou eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos/as PROFESSORES/AS acometidos/as por sofrimentos



psicológicos e/ou psiquiátricos relacionados ao trabalho ou não, que vierem a apresentar sintomas desta natureza que os impeçam de exercer suas funções laborais.

Reivindicação: Inclusão da cláusula *Portadores/as de sofrimentos psicológicos e/ou psiquiátricos na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023*.

### 31. Garantias ao professor em vias de aposentadoria

Fica assegurado ao PROFESSOR que comprovadamente estiver a vinte e quatro meses ou menos da aposentadoria integral por tempo de serviço ou da aposentadoria por idade, a garantia de emprego durante o período que faltar até a aquisição do direito.

**Parágrafo primeiro** - A garantia de emprego é devida ao PROFESSOR que estiver contratado pela MANTENEDORA há pelo menos três anos.

**Parágrafo segundo** - A comprovação à MANTENEDORA deverá ser feita mediante a apresentação de documento que ateste o tempo de serviço. Este documento deverá ser emitido por pessoa credenciada junto ao órgão previdenciário. Se o PROFESSOR depender de documentação para realização da contagem, terá um prazo de trinta dias, 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 cento e vinte dias.

**Parágrafo terceiro** - O contrato de trabalho do PROFESSOR só poderá ser rescindido por mútuo acordo homologado pelo Sindicato ou pedido de demissão.

**Parágrafo quarto** - Havendo acordo formal entre as partes, o PROFESSOR poderá exercer outra função, inerente ao magistério, durante o período em que estiver garantido pela estabilidade. **Parágrafo quinto** - O aviso prévio, em caso de demissão sem justa causa, integra o período de estabilidade previsto nesta cláusula.

**Parágrafo sexto** - Para garantir a estabilidade prevista nesta cláusula, o PROFESSOR deverá encaminhar à MANTENEDORA, dentro da prorrogação prevista no parágrafo 2º, documentação que demonstre a tramitação do processo que atesta o tempo de serviço.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 32. Licença por adoção ou guarda

Nos termos da Lei 12.873, de 25/10/2013, será assegurada licença de 180 (cento e oitenta) dias à PROFESSORA ou PROFESSOR que vier a adotar ou obtiver guarda judicial de crianças e fazer jus ao salário maternidade pago pela Previdência Social.

**Parágrafo primeiro** - Não poderá ser concedido benefício a mais de um empregado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que cônjuges ou companheiros que estejam submetidos ao regime próprio da Previdência Social.

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



Reivindicação: Manutenção da cláusula e aumento da licença para 180 (cento e oitenta) dias.

### 33. Mudança de disciplina

O PROFESSOR não poderá ser transferido de uma disciplina para outra, salvo com seu consentimento expresso e por escrito, sob pena de nulidade da referida transferência.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 34. Duração da hora-aula

A duração da hora-aula poderá ser de, no máximo, cinquenta minutos.

**Parágrafo primeiro** - Como exceção ao disposto no *caput*, a hora-aula poderá ter a duração de sessenta minutos nos cursos tecnológicos, desde que tenham sido autorizados ou reconhecidos com essa determinação expressa e cujos PROFESSORES desses cursos tenham sido contratados nessa condição.

**Parágrafo segundo** - As MANTENEDORAS de Instituições de Ensino que possuem cursos tecnológicos nas condições definidas no parágrafo 1º desta cláusula deverão apresentar à *Comissão Permanente de Negociação* definida na presente Convenção, até o dia 15 de agosto de 2022, no primeiro ano de vigência desta Convenção e até o dia 15 de agosto de 2023, no segundo ano de vigência, a documentação de autorização ou reconhecimento do curso com a determinação expressa de hora-aula com duração de 60 (sessenta) minutos sob pena de, em não o fazendo, estar sujeita à majoração do valor do salário-aula de acordo com o que estabelece o parágrafo quarto desta cláusula.

**Parágrafo terceiro** - Caso a *Comissão Permanente de Negociação* delibere não ter havido determinação expressa do Ministério da Educação para que a duração da hora-aula dos cursos tecnológicos seja de 60 (sessenta) minutos, a MANTENEDORA deverá majorar o salário-aula de acordo com o que estabelece o parágrafo quarto desta cláusula.

**Parágrafo quarto** - Em caso de ampliação da duração da hora-aula vigente, respeitado o limite previsto no *caput* desta cláusula, a MANTENEDORA deverá acrescer ao salário-aula já pago, valor proporcional ao acréscimo do trabalho.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de datas.

### 35. Carga horária

Poderá ser flexibilizada a carga horária do PROFESSOR entre jornadas no exercício da função docente e/ou concomitante com a atividade administrativa, não havendo assim pagamento, no intervalo, de horas aulas e salários, se o professor não tiver trabalhado no referido intervalo de um dia para outro, ou entre jornadas não contínuas, desde que aceitas livremente pelo PROFESSOR.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.



### 36. Irredutibilidade de carga horária e de remuneração

É proibida a redução de remuneração mensal ou de carga horária, ressalvada a ocorrência do disposto nas cláusulas *Redução de carga horária por extinção de disciplina classe ou turma e*

*Redução de carga horária por diminuição do número de alunos matriculados* da presente Convenção, ou ainda, quando ocorrer iniciativa expressa do PROFESSOR. Em qualquer hipótese, é obrigatória a concordância recíproca, firmada por escrito.

**Parágrafo primeiro** - Não havendo concordância recíproca, a parte que deu origem à redução prevista nesta cláusula arcará com a responsabilidade da rescisão contratual.

**Parágrafo segundo** - Atividades administrativas, não inerentes ao trabalho docente, de duração temporária e determinada, poderão ser regulamentadas por contrato entre as partes, contendo a caracterização da atividade, o início e a previsão do término.

**Parágrafo terceiro** - A MANTENEDORA não poderá reduzir o valor da hora-aula dos contratos de trabalho vigentes, ainda que venha a instituir ou modificar plano de carreira.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação - exclusão do parágrafo quarto.

### 37. Redução de carga horária por extinção ou supressão de disciplina, classe ou turma

Ocorrendo supressão de disciplina, classe ou turma, em virtude de alteração na estrutura curricular prevista ou autorizada pela legislação vigente ou por dispositivo regimental devidamente aprovado por órgão colegiado da Instituição de Ensino, o PROFESSOR da disciplina, classe ou turma deverá ser comunicado da redução da sua carga horária, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do início do período letivo e terá prioridade para preenchimento de vaga existente em outra classe ou turma ou em outra disciplina para a qual possua habilitação legal.

**Parágrafo primeiro** - O PROFESSOR deverá manifestar por escrito, no prazo máximo de 5 (cinco) dias após a comunicação da MANTENEDORA, a não aceitação da transferência de disciplina ou de classe ou turma ou da redução parcial de sua carga horária. A ausência de manifestação do PROFESSOR caracterizará a sua aceitação.

**Parágrafo segundo** - Caso o PROFESSOR não aceite a transferência para outra disciplina, classe ou turma ou a redução parcial de carga horária, a MANTENEDORA deverá manter a carga horária semanal existente ou proceder à rescisão do contrato de trabalho, por demissão sem justa causa.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação

### 38. Redução de carga horária por diminuição do número de alunos matriculados

Na ocorrência de diminuição do número de alunos matriculados que venha a caracterizar a supressão de turmas, curso ou disciplina, 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 aula e o último dia da segunda semana de aula do período letivo.



**Parágrafo primeiro** - O PROFESSOR deverá manifestar, também por escrito, a aceitação ou não da redução parcial de carga horária no prazo máximo de cinco dias após a comunicação da MANTENEDORA. 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 MANTENEDORA e, em não aceitando, a MANTENEDORA 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 MANTENEDORA desobrigada do pagamento do disposto na cláusula *Garantia Semestral de Salários* da presente Convenção.

**Parágrafo quarto** - Não ocorrendo redução do número de alunos matriculados que venha a caracterizar supressão do curso, de turma ou de disciplina, a MANTENEDORA que reduzir a carga horária do PROFESSOR estará sujeita ao disposto na cláusula "*Garantia Semestral de Salários*" desta Convenção quando ocorrer a rescisão do contrato de trabalho do PROFESSOR.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação.

### 39. Acúmulo de turmas e ensalamento

A IES mantida não poderá acumular (ou *ensalar*) turmas diferentes, do mesmo curso, ou de cursos distintos, em uma só aula para oferta da mesma disciplina, tanto na modalidade presencial quanto na remota, em *aulas síncronas* por acarretar com essa decisão aumento de trabalho do PROFESSOR responsável pela disciplina, em virtude do acréscimo descontrolado do número de alunos.

**Parágrafo único** - No caso de *aulas assíncronas* oferecidas em cursos presenciais, o PROFESSOR responsável pela disciplina será remunerado, sempre que a aula for disponibilizada aos alunos, por turma e por número de aulas, pelo valor da hora-aula, acrescida de todos os adicionais previstos nesta Convenção, conforme definido na cláusula *Composição da Remuneração Mensal*.

Reivindicação: Inclusão da cláusula *Acúmulo de turmas e ensalamento* na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023.

### 40. Direitos autorais e de imagem e LGPD

As MANTENEDORAS somente poderão utilizar as obras intelectuais dos PROFESSORES, produzidas no curso da relação de emprego, na IES em que o PROFESSOR autor leciona, restando, portanto, proibida a exploração econômica das obras intelectuais em IES sejam elas mantidas ou "conveniadas" com a MANTENEDORA.

**Parágrafo primeiro** - São consideradas obras intelectuais do PROFESSOR livros didáticos, apostilas, cadernos de exercícios, textos, artigos, planos ou roteiros de aulas de sua autoria, bem como, vídeos e aulas gravadas.





**Parágrafo segundo** - A MANTENEDORA (*cessionária*) somente poderá formalizar a cessão, em seu favor, pelo PROFESSOR (*cedente*) do direito de uso de imagem, nome e voz gravados, para que possa fazer uso apenas durante a realização das aulas remotas/síncronas e para a disponibilização aos alunos das IES mantidas e veiculá-los unicamente em seus ambientes virtuais de aprendizagem, estando o uso limitado exclusivamente à(s) disciplina(s) ministrada(s) pelo PROFESSOR (*cedente*), na IES com a qual mantém relação contratual de emprego, pelo período em que as disciplinas estiverem sob a responsabilidade do PROFESSOR (*cedente*).

**Parágrafo terceiro** - As MANTENEDORAS deverão observar integralmente todas as disposições da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), dando especial atenção às questões abaixo elencadas:

a) A MANTENEDORA deverá ser diligente com a guarda de quaisquer informações pessoais, login e senha do PROFESSOR, que devem ser consideradas pessoais e intransferíveis e não devem ser reveladas a terceiros;

b) A MANTENEDORA deverá ser diligente com a escolha de dispositivos e redes utilizados para oferta de ensino remoto por meio de plataforma remota da MANTENEDORA, utilizando apenas dispositivos, redes e plataformas confiáveis;

c) A MANTENEDORA deverá comunicar, imediatamente, o PROFESSOR sobre eventual perda, alteração não autorizada, extravio e/ou divulgação das informações pessoais e/ou de login e senha;

d) A MANTENEDORA deverá adotar todas as medidas de segurança necessárias em nível adequado para com os dados sensíveis do PROFESSOR, conforme legislação vigente. **Parágrafo quarto** - A MANTENEDORA será responsabilizada por qualquer eventual incidente de vazamento de dados decorrente de conduta inadequada dos seus empregados ou em desconformidade com a legislação vigente, devendo indenizar integralmente os prejuízos sofridos pelo PROFESSOR.

Reivindicação: Inclusão desta cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023.

#### 41. Desconto de faltas

Na ocorrência de faltas, a MANTENEDORA poderá descontar da respectiva remuneração mensal, no máximo, o número de aulas em que o PROFESSOR esteve ausente, o DSR (1/6), a hora atividade e demais vantagens pessoais proporcionais a estas aulas.

**Parágrafo único** - É da competência e de integral responsabilidade da MANTENEDORA estabelecer mecanismos de controle de faltas e de pontualidade dos PROFESSORES, conforme a legislação vigente.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### 42. 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, companheira (o) e dependente juridicamente reconhecido.

**Parágrafo único** - Não serão descontadas, no curso de três dias, as faltas do PROFESSOR por motivo de falecimento de sogra, sogro, neto, neta, irmão ou irmã.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 43. Congressos, simpósios e equivalentes

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

**Parágrafo único** - A participação do PROFESSOR nos eventos descritos no *caput* não caracterizará atividade extraordinária.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 44. Janelas

Considera-se janela a aula vaga existente no horário do PROFESSOR entre duas outras aulas ministradas no mesmo turno. O pagamento das janelas é obrigatório, devendo o PROFESSOR permanecer à disposição da MANTENEDORA nesses períodos, ressalvada a aceitação pelo PROFESSOR, através de acordo formalizado entre as partes antes do início das aulas, quando as janelas não serão pagas.

**Parágrafo único** - Ocorrendo a hipótese da ressalva supra e caso o PROFESSOR seja solicitado esporadicamente a ministrar aulas ou a desenvolver qualquer outra atividade inerente ao magistério, no horário de janelas não-pagas, essas atividades serão remuneradas como aulas extras, com adicional de 100% (cem por cento).

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 45. Férias

As férias anuais dos PROFESSORES serão coletivas, com duração de trinta dias corridos e gozados em julho dos anos de 2022 e de 2023. Qualquer alteração deverá ser aprovada por órgão competente, conforme o estabelecido em Estatuto ou Regimento e deverá constar do calendário escolar, obrigatoriamente divulgado aos PROFESSORES até o início de cada período letivo e enviado ao Sindicato, ressalvado o disposto no parágrafo sexto desta cláusula.

**Parágrafo primeiro** - A MANTENEDORA está obrigada a pagar o salário das férias e o abono constitucional de 1/3 (um terço) até quarenta e oito horas antes do início de cada período de férias, ressalvado o disposto no parágrafo sexto desta cláusula.



**Parágrafo segundo** - As férias, individuais ou coletivas, não poderão ter seu início no período de dois dias que antecede feriado, ou dia de repouso remunerado, ou sábados, quando esses não forem dias normais de trabalho (parágrafo 3º do artigo 134 da lei 13.467/2017)

**Parágrafo terceiro** - Também terá direito às férias coletivas de trinta dias corridos nos períodos estabelecidos no *caput*, O PROFESSOR que, além de ministrar aulas, tenha cargo de confiança ou exerça outras atividades na MANTENEDORA. Caso o exercício da atividade administrativa impossibilite a concessão de férias nos termos do *caput*, as férias anuais desse PROFESSOR poderão ser gozadas em dois períodos, um deles obrigatoriamente no mês de julho de cada ano, ressalvado o disposto no parágrafo sexto desta cláusula.

**Parágrafo quarto** - Na hipótese da divisão das férias anuais do PROFESSOR nos termos do parágrafo anterior, um dos períodos não poderá ser inferior a 10 (dez) dias, sendo proibido o exercício de qualquer atividade nesses períodos.

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

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de datas e redação.

#### 46. Recesso escolar

O recesso escolar anual é obrigatório e tem duração de trinta dias corridos, gozados preferencialmente no mês de janeiro de 2023 e no mês de janeiro de 2024, ressalvado o disposto no parágrafo quinto desta cláusula.

Durante o recesso escolar anual que não pode, de maneira alguma, coincidir com o período definido para as férias coletivas do ano respectivo, o PROFESSOR não poderá ser convocado para trabalho algum.

**Parágrafo primeiro** - As MANTENEDORAS, cujos calendários escolares das IES mantidas, elaborados e aprovados pelo órgão competente definido em Estatuto ou Regimento, não observarem o determinado pelo *caput*, para o recesso escolar anual dos PROFESSORES, poderão conceder o recesso escolar dos PROFESSORES do seguinte modo: um período de, no mínimo, vinte dias corridos e em mais até três períodos, compostos por dias normais de aulas e consecutivos, no primeiro ano de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho. No segundo ano de vigência, vinte dias corridos de recesso escolar deverão ser concedidos em janeiro de 2023 e os demais períodos adicionais, obrigatoriamente no período compreendido entre março de 2022 e fevereiro de 2023.

**Parágrafo segundo** - Caso, nas condições estabelecidas pelos parágrafos 1º e 2º, os calendários escolares previrem a divisão do recesso escolar dos PROFESSORES, os períodos definidos não poderão ser iniciados aos domingos, feriados, dias de compensação do descanso semanal remunerado e nem aos sábados, quando esses não forem dias normais de aulas.

**Parágrafo terceiro** - As MANTENEDORAS, cujas atividades das IES mantidas não possam ser interrompidas, tais como aquelas desenvolvidas em hospital, clínica, laboratório de análise, escritórios experimentais, pesquisas, aulas práticas dentre outros, ou que prestem atendimento à comunidade que não possa ser suspenso, ou ainda que necessitem da utilização de instalações específicas para ministrar seus cursos, em função da decretação de estado de



calamidade ou de emergência provocado pela pandemia, poderão conceder aos PROFESSORES o recesso escolar anual definido no *caput* de maneira escalonada ao longo de cada ano.

**Parágrafo quarto** - Os calendários escolares, definindo os períodos de recesso escolar dos PROFESSORES serão obrigatoriamente divulgados aos PROFESSORES até o início de cada período letivo e enviados às entidades sindicais signatárias no mesmo prazo.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação e datas.

#### 47. Licença sem remuneração

O PROFESSOR com mais de cinco anos ininterruptos de serviço na MANTENEDORA terá direito a licenciar-se, sem 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 por escrito, à MANTENEDORA, com antecedência mínima de noventa dias do período letivo, devendo especificar 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. A intenção de retorno do PROFESSOR à atividade deverá ser comunicada à MANTENEDORA, no mínimo, sessenta dias antes do término do afastamento.

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

**Parágrafo terceiro** - O PROFESSOR que tenha ou exerça cargo de confiança deverá, junto com o comunicado de licença, solicitar seu desligamento do cargo a partir do início do período de licença.

**Parágrafo quarto** - Considera-se demissionário o PROFESSOR que, ao término do afastamento, não retornar às atividades docentes.

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

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### 48. Licença paternidade

A licença paternidade terá duração de dez dias.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e aumento do período de licença.

#### 49. Uniformes

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



Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 50. Atestados médicos e abono de faltas

A MANTENEDORA está obrigada a abonar as faltas dos PROFESSORES, mediante a apresentação de atestados médicos ou odontológicos.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 51. Quadro de avisos

A MANTENEDORA deverá colocar, nas salas de professores, quadro de aviso à disposição do Sindicato para fixação de comunicados de interesse da categoria, sendo vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

**Parágrafo único** - O dirigente sindical terá livre acesso à sala dos professores, no horário de intervalo das aulas, para atualizar o material divulgado no quadro de avisos.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 52. Delegado representante

A MANTENEDORA assegurará a eleição de 1 (um) Delegado Representante para cada Instituição de Ensino Superior mantida, com mandato de 1 (um) ano, que terá a garantia de emprego e salários a partir da inscrição de sua candidatura até o término do semestre letivo em que sua gestão se encerrar.

**Parágrafo primeiro** - A eleição dos Delegados Representantes será realizada pelo Sindicato em cada campus da Instituição de Ensino Superior mantida, por voto direto e secreto. É exigido quórum de 50% (cinquenta por cento) mais um do corpo docente da unidade onde a eleição ocorrer.

**Parágrafo segundo** - O Sindicato comunicará a eleição à MANTENEDORA, com a relação dos candidatos inscritos, com antecedência mínima de sete dias corridos da data da eleição. Nenhum candidato poderá ser demitido a partir da data da comunicação até o término da apuração.

**Parágrafo terceiro** - É condição necessária que os candidatos sejam filiados ao Sindicato e que tenham, à data da eleição, pelo menos um ano de serviço na MANTENEDORA.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 53. Assembleias sindicais

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



**Parágrafo primeiro** - Na vigência desta Convenção, os abonos estão limitados a dois sábados e mais dois dias úteis para cada intervalo de tempo compreendido entre o mês de março de um ano e o mês de fevereiro do ano subsequente. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em turnos distintos.

**Parágrafo segundo** - O Sindicato ou a Federação deverá informar ao SEMESP ou à MANTENEDORA, por escrito, com antecedência mínima de quinze dias corridos. Na comunicação deverão constar a data e o horário da assembleia.

**Parágrafo terceiro** - Os dirigentes sindicais não estão sujeitos ao limite previsto no parágrafo primeiro desta cláusula. As ausências decorrentes do comparecimento às assembleias de suas entidades serão abonadas mediante prévia comunicação formal à MANTENEDORA.

**Parágrafo quarto** - A MANTENEDORA poderá exigir dos PROFESSORES e do dirigente sindical atestado emitido pelo Sindicato ou pela Federação que comprove o seu comparecimento à assembleia.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### 54. Congresso do Sindicato

Na vigência desta Convenção, para cada intervalo de tempo compreendido entre o mês de março de um ano e o mês de fevereiro do ano subsequente, o Sindicato promoverá um evento de natureza política ou pedagógica (congresso ou jornada). A MANTENEDORA abonará as ausências de seus PROFESSORES que participarem do evento, nos seguintes limites:

**a)** na unidade de ensino que tenha até 49 (quarenta e nove) PROFESSORES será garantido o abono a um PROFESSOR;

**b)** na unidade de ensino que tenha entre 50 (cinquenta) e 99 (noventa e nove) PROFESSORES será garantido o abono a 2 (dois) PROFESSORES;

**c)** na unidade de ensino que tenha mais de 100 (cem) PROFESSORES será garantido o abono a 3 (três) PROFESSORES.

Tais faltas, limitadas ao máximo em dois dias úteis além do sábado, em cada evento, serão abonadas mediante a apresentação de atestado de comparecimento fornecido pelo Sindicato. O PROFESSOR deverá repor as aulas que, porventura, sejam necessárias para complementação das horas letivas mínimas exigidas pela legislação.

Reivindicação: Manutenção da cláusula

#### 55. Acordos internos - cláusulas mais favoráveis

Ficam assegurados os direitos mais favoráveis decorrentes de acordos internos ou de acordos coletivos de trabalho celebrados entre a MANTENEDORA e o Sindicato.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.



## 56. Comissão Permanente de Negociação

Fica mantida a *Comissão Permanente de Negociação* constituída de forma paritária, por três representantes das entidades sindicais (profissional e econômica), com o objetivo de: **a)** fiscalizar o cumprimento das cláusulas vigentes;

**b)** elucidar eventuais divergências de interpretação das cláusulas desta Convenção;

**c)** discutir questões não contempladas na presente Convenção.

**d)** deliberar no prazo máximo de quinze dias úteis, prorrogável por igual período de forma justificada, a contar da data da solicitação protocolizada no SEMESP, sobre modificação de pagamento ou de modalidade de assistência médica, conforme o que estabelece a cláusula "As *sistênci*a médico-hospitalar" da presente Convenção e sobre o valor da remuneração da hora-aula, conforme o parágrafo 2º da cláusula "Duração da hora-aula".

**e)** criar subsídios para a Comissão de Tratativas Salariais, através da elaboração de documentos, para a definição das funções/atividades e o regime de trabalho dos PROFESSORES.

**Parágrafo primeiro** - As entidades sindicais componentes da *Comissão Permanente de Negociação* indicarão seus representantes, imediatamente após a assinatura da presente Convenção.

**Parágrafo segundo** - É prerrogativa da *Comissão Permanente de Negociação* estabelecer normas e regramentos para elucidar o entendimento e facilitar a implementação das condições estabelecidas nas cláusulas *Assistência Médica COM COPARTICIPAÇÃO* e *Assistência Médica SEM COPARTICIPAÇÃO* da presente Convenção, respeitando-se o que foi convencionado na cláusula "Assistência médico-hospitalar".

**Parágrafo terceiro** - Cada seção da Comissão Permanente de Negociação será realizada no prazo máximo de quinze dias a contar da solicitação formal e obrigatória de qualquer uma das entidades que a compõem, devendo constar na solicitação a data, o local e o horário de realização.

Reivindicação: Manutenção da cláusula

## 57. Foro Conciliatório para Solução de Conflitos Coletivos

Fica mantida a existência do Foro Conciliatório que tem como objetivo procurar resolver questões referentes ao não cumprimento de normas estabelecidas na presente Convenção e eventuais divergências trabalhistas existentes entre a MANTENEDORA e seus PROFESSORES.

**Parágrafo primeiro** - O Foro será composto por membros do SEMESP e do Sindicato. 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** - O SEMESP e o Sindicato 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 quinze dias a contar da solicitação formal e obrigatória de qualquer uma das entidades que o compõem,



devendo constar na solicitação a data, o local e o horário de realização. O não comparecimento de qualquer uma das partes acarretará o encerramento imediato das negociações.

**Parágrafo quarto** - Nenhuma das partes envolvidas ingressará com ação na Justiça do Trabalho durante as negociações de entendimento.

**Parágrafo quinto** - 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 sexto** - Na hipótese de sucesso das negociações, a critério do Foro, a MANTENEDORA ficará desobrigada de arcar com a multa definida na cláusula "*Multa por descumprimento da Convenção*".

**Parágrafo sétimo** - 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 nesta Convenção.

**Parágrafo oitavo** - Na hipótese de incapacidade econômico-financeira das MANTENEDORAS, os casos serão remetidos para análise e deliberação deste foro.

**Parágrafo nono** - Excepcionalmente na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho os Foros Conciliatórios serão realizados de forma remota.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 58. Multa por descumprimento da Convenção

O descumprimento desta Convenção obrigará a MANTENEDORA ao pagamento de multa correspondente a 1% (um por cento) do salário do PROFESSOR, para cada uma das cláusulas não cumpridas, acrescidas de juros, a cada PROFESSOR prejudicado.

**Parágrafo único** - A MANTENEDORA está desobrigada de arcar com a multa prevista no *caput*, caso a cláusula descumprida já estabeleça uma multa pelo seu não cumprimento.

Reivindicação: Manutenção da cláusula

## 59. Contribuição assistencial

Obriga-se a MANTENEDORA a promover o desconto da contribuição assistencial, na folha de pagamento de seus PROFESSORES, sindicalizados e/ou filiados ou não, para recolhimento em favor do Sindicato profissional, conforme base territorial definida no Ministério do Trabalho, em conta especial, na importância deliberada pelas respectivas Assembleias Gerais, desde que observados os parágrafos abaixo, redigidos conforme SENTENÇA e ACORDÃO 20110496315 e 20111091459 prolatados no PROC. 0135900382065020074, o Termo de Ajustamento de Conduta - Termo de Ajustamento de Conduta - TAC nº 3057/2012 firmado entre o Sindicato dos Professores de Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul - Sinpro ABC e o Ministério Público do Trabalho da 2ª Região e aprovação das assembleias dos Sindicatos profissionais.





**Parágrafo primeiro** - As entidades sindicais profissionais obrigam-se a encaminhar ao SEMESP, antes da assinatura da presente Convenção Coletiva, cópias de eventuais decisões judiciais e de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) assinados com o Ministério Público do Trabalho que tratem da instituição e cobrança de contribuição assistencial. A assinatura do SEMESP na presente CCT está condicionada ao encaminhamento da documentação acima referida.

**Parágrafo segundo** - As entidades sindicais profissionais obrigam-se a encaminhar ao SEMESP, no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data da assinatura da presente Convenção, comprovação documental que a deliberação e aprovação da instituição da contribuição assistencial ocorreram em Assembleia Geral da categoria convocada para este fim, com ampla divulgação, por meio de edital publicado em jornal de grande circulação, na base de representação da entidade sindical profissional, sendo garantida a participação de sócios e não sócios e que foi realizada em local e horário que possibilitaram a presença dos trabalhadores, sob pena de, em não o fazendo, ou sendo constatado que as condições acima descritas não foram observadas, ficarem impedidos de exigir o desconto a que se refere o *caput*.

**Parágrafo terceiro** - O valor da contribuição assistencial aprovada pela Assembleia convocada e realizada nas condições descritas no parágrafo segundo, obedecendo aos princípios de proporcionalidade e razoabilidade, em cada ano de vigência da presente Convenção Coletiva, não poderá exceder a 1% (um por cento) ao mês, não cumulativa, em até 5 (cinco) meses, perfazendo, no máximo, 5% (cinco por cento) por ano de vigência, do valor da remuneração bruta mensal, reajustada pelo índice previsto nesta norma coletiva.

**Parágrafo quarto** - As entidades sindicais profissionais comprometem-se a enviar ao SEMESP, no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias após a assinatura da presente Convenção, a ata da Assembleia que deliberou e aprovou a instituição da contribuição assistencial. Tal ata deverá explicitar o percentual e os meses em que a MANTENEDORA deverá proceder ao desconto nos salários, para que os PROFESSORES tenham ciência dos prazos e percentuais definidos.

**Parágrafo quinto** - Uma vez cumprido o disposto no parágrafo 4º desta cláusula, isto é, no período de 30 (trinta) dias a contar do 6º dia após a assinatura da presente Convenção Coletiva, fica assegurado ao PROFESSOR o direito de oposição à cobrança da contribuição assistencial, a ser exercido, sem qualquer vício de vontade, de modo individual, pessoalmente ou por meio de carta registrada encaminhada ao Sindicato profissional, com cópia à Entidade MANTENEDORA, contendo a qualificação do PROFESSOR (Nome, endereço, RG e CPF/MF), da Instituição de Ensino (nome e endereço) e da MANTENEDORA.

**Parágrafo sexto** - Os prazos de oposição para o PROFESSOR em licença (saúde, gestante ou adoção, com ou sem remuneração), em gozo de férias individuais ou coletivas ou em qualquer outra situação que implique afastamento do trabalho, serão suspensos no período de afastamento e voltarão a ser contados a partir da data de retorno ao trabalho.

**Parágrafo sétimo** - As entidades sindicais profissionais não poderão impor qualquer obstáculo ao livre exercício de oposição, sob pena de a MANTENEDORA não promover o desconto nos salários dos trabalhadores.

**Parágrafo oitavo** - As entidades sindicais profissionais e o SEMESP ficam obrigados a divulgar, em até 5 (cinco) dias úteis imediatamente após a assinatura da presente Convenção Coletiva e no mesmo prazo o envio da cópia da assembleia referida no parágrafo quarto, respectivamente, aos PROFESSORES representados, por meio de publicação em website da entidade sindical ou em jornal de ampla circulação na base de representação, ou ainda em quadro de avisos nas salas dos PROFESSORES na Instituição de Ensino, ou por outros meios



eficazes, todas as informações sobre a contribuição assistencial, contendo percentuais e meses de cobrança, assim como as condições para o exercício de oposição.

**Parágrafo nono** - O recolhimento da contribuição assistencial será realizado obrigatoriamente pela própria MANTENEDORA, até o 10º (décimo) dia dos meses subsequentes aos descontos, em guias próprias, fornecidas pelo Sindicato da categoria profissional.

**Parágrafo dez** - Quando a MANTENEDORA deixar de efetuar o desconto da contribuição assistencial nos salários dos PROFESSORES que não manifestaram oposição e o correspondente recolhimento, nos prazos e condições determinadas nesta cláusula, incorrerá na obrigatoriedade do pagamento da referida contribuição, acrescida de multa de 10% (dez por cento). O pagamento da contribuição e da multa é de integral responsabilidade da MANTENEDORA e não pode, de forma alguma e sob qualquer justificativa, incidir sobre os salários dos PROFESSORES que não se opuseram ao desconto, caso este não tenha sido efetuado.

**Parágrafo onze** - O descumprimento de qualquer dos parágrafos anteriores acarretará multa diária de R\$10.000,00 (dez mil reais) por cláusula descumprida, acrescida de R\$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador que sofrer desconto salarial em desconformidade com o referido TAC, cumulativamente, a cada constatação de descumprimento. Os valores reverterão ao Fundo de

Direitos Difusos (FDD), regulamentado pelo Decreto nº 1.306, de 09 de novembro de 1994, conforme previsão dos artigos 13 e 20 da Lei 7.347/85.

**Parágrafo doze** - Fica expressamente ressalvado que a presente cláusula não prejudica e nem beneficia terceiros que possuam ação judicial ou termo de ajustamento de conduta com entendimento diverso do acima estabelecido, nem a defesa dos direitos individuais de cada trabalhador que se sentir prejudicado.

**Parágrafo treze** - As MANTENEDORAS efetuarão o desconto e repasse da contribuição assistencial como simples intermediárias, não lhes cabendo ônus por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já a entidade sindical beneficiária, em qualquer hipótese, a total responsabilidade pelos valores descontados e a ela repassados.

**Parágrafo catorze** - Em caso de reclamação do PROFESSOR junto à MANTENEDORA, por escrito e justificada, quanto ao desconto relativo à contribuição assistencial, caberá à entidade sindical beneficiária a devolução dos valores devidos.

**Parágrafo quinze** - As entidades sindicais beneficiárias obrigam-se a participar, como litisconsortes passivos, de qualquer ação individual ou coletiva, inclusive ação civil pública, que tenha por objeto, exclusivamente, a devolução de valores descontados dos empregados a título de contribuição assistencial e a elas repassados na forma do *caput* e parágrafos da presente cláusula, bem como a ressarcir, diretamente ou por meio de compensação com outros créditos futuros, os valores devolvidos, as despesas, inclusive custas e honorários advocatícios, bem como as multas decorrentes de eventual autuação imposta por auditores-fiscais do Ministério do Trabalho, e os prejuízos causados às Instituições de Ensino e/ou Entidades MANTENEDORAS, exclusivamente sobre desconto de contribuição assistencial.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e posterior adequação de redação, conforme TAC firmado e inclusão do parágrafo onze, renumerando os demais

## 60. Ensino a distância (EAD)



A modalidade de ensino a distância, cursos ou disciplinas virtuais, síncronas ou assíncronas, em cursos presenciais, semipresenciais, híbridos ou EaD, independente da nomenclatura adotada pela instituição, enquadra-se no teletrabalho e seguirá as seguintes condições específicas, preservando-se as demais cláusulas previstas na Convenção Coletiva de Trabalho dos professores do ensino superior.

## 1. Abrangência

A presente cláusula se aplica à contratação de professores responsáveis por disciplina e de professores-tutores na modalidade a distância, em cursos EaD, presenciais, semipresenciais ou híbridos em que sejam oferecidas disciplinas virtuais, síncronas ou assíncronas, enquadradas nas atividades laborais do teletrabalho.

## 2. Definições

### 2.1. Atribuições dos **professores responsáveis por disciplina**:

- a) planejar, juntamente com os professores-tutores, os fundamentos teóricos e os objetivos da disciplina;
- b) pesquisar, organizar e elaborar o conteúdo curricular da disciplina articulado a procedimentos e atividades pedagógicas no contexto do ensino a distância;
- c) planejar e definir a ementa da disciplina em que constem as referências bibliográficas básicas e complementares;
- d) estabelecer critérios e procedimentos de avaliação aplicáveis à disciplina;
- e) gravar aulas sobre os conteúdos previstos para a disciplina;

**Parágrafo primeiro** - as aulas gravadas, assim como os demais conteúdos pedagógicos e ou acadêmicos produzidos, serão propriedade intelectual dos docentes, sendo seu uso permitido apenas enquanto perdurar o contrato de trabalho e em condições definidas.

### 2.2. Atribuições dos **professores-tutores**:

- a) planejar, juntamente com os professores responsáveis por disciplina, os fundamentos teóricos e os objetivos da disciplina;
- b) avaliar o desempenho dos alunos em provas, trabalhos e atividades interativas;
- c) orientar os alunos nos ambientes virtuais, dentro da jornada estabelecida;
- d) realizar mediação didático-pedagógica, a fim de acompanhar e promover o processo de ensino-aprendizagem.

**Parágrafo segundo** - as ementas dos cursos deverão ser disponibilizadas aos professores tutores com antecedência mínima de 10 dias do início das aulas, a fim de que possam planejar a abordagem dos conteúdos e as demais atribuições de sua função.

## 3. Regime de Contratação

A instituição não poderá contratar os professores responsáveis por disciplina e os professores tutores por meio de Pessoa Jurídica ou Microempreendedor Individual.



#### 4. Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho dos professores responsáveis por disciplina e dos professores tutores será definida no contrato de trabalho.

4.1. O atendimento aos alunos deverá ocorrer, obrigatoriamente, no ambiente físico da instituição ou no ambiente virtual da instituição, dentro do horário estabelecido, sendo proibido o fornecimento para alunos do endereço residencial, do endereço eletrônico particular e do telefone particular do professor para fins de trabalho.

4.2. Cabe à Instituição de Ensino disponibilizar aos professores responsáveis por disciplina e aos professores-tutores, dentro de suas instalações, infraestrutura necessária para o desenvolvimento dos trabalhos.

4.3. Cabe à Instituição disponibilizar aos professores responsáveis por disciplina e aos professores-tutores que trabalham remotamente os equipamentos necessários para o desempenho de suas funções (computador, tablet, internet e/ou banda larga...), bem como observar os parâmetros e ergonomia física, especialmente, quanto ao fornecimento de mesas e cadeiras que assegurem a integridade física do professor em trabalho remoto. Neste caso, a Instituição deverá se responsabilizar também pela disponibilização de programa específico para aferição da jornada.

4.4. Os professores-tutores terão sua jornada pré-fixada e farão no máximo cinco atendimentos por hora-aula.

4.5. O esclarecimento de dúvidas e/ou orientação pelos professores tutores deverão ocorrer na plataforma da instituição, sendo vedada a utilização de WhatsApp, telegram ou outros meios alternativos de comunicação sem horários definidos.

#### 5. Remuneração

5.1. A instituição não poderá contratar professores responsáveis por disciplina por valor

5.2. A instituição não poderá contratar professores tutores por valor inferior a R\$30,00.

**Parágrafo terceiro** - à remuneração dos professores responsáveis por disciplina e dos professores tutores deve ser acrescido o percentual de hora-atividade e o DSR. Na hipótese de aulas gravadas para atividades assíncronas, a instituição deverá remunerar o professor a cada reprodução, para cada turma, pela hora-aula.

#### 6. Produção intelectual e direitos autorais

6.1. A instituição deve garantir a proteção dos dados pessoais (imagem, voz, nome) do professor, bem como dos dados relativos à produção intelectual (aulas gravadas, material didático de apoio e ementas) do corpo docente, utilizando recurso tecnológico que assegure a não reprodução (cópias parciais, integrais e downloads) do conteúdo produzido por professores.

6.2. A instituição deve creditar a autoria do material produzido por professores que efetivamente os produziram, a fim de evitar a apropriação da produção intelectual de docentes em outras atividades, cursos e disciplinas.

6.3. Aulas gravadas e demais conteúdos pedagógicos e/ou acadêmicos produzidos, são propriedade intelectual dos docentes, sendo seu uso permitido apenas enquanto perdurar o contrato de trabalho, em condições definidas e mediante autorização prévia do professor.



## 7. Liberdade de cátedra

7.1. A instituição deve garantir a segurança do ambiente virtual no que concerne a liberdade de cátedra, sem diferenciá-lo, nesse aspecto, da sala de aula presencial, controlando o acesso e garantindo a permanência exclusiva de professores (e demais integrantes da equipe pedagógica, quando necessário) e estudantes.

7.2. O ingresso na sala virtual de outras pessoas - estranhas ao momento da aula - só será permitido em caráter excepcional e com autorização prévia do professor que estiver ministrando a aula.

Reivindicação: Inclusão da cláusula *Ensino a distância (EAD)* na Convenção Coletiva de Trabalho

2022/2023.

## ANEXO I

### DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

**CONSIDERANDO** que a Organização Mundial da Saúde declarou que os casos de doenças causadas pelo novo coronavírus (COVID-19) notificados em todos os continentes continuam a configurar uma pandemia;

**CONSIDERANDO** a dimensão e a intensidade da evolução da transmissão comunitária da COVID-19 no Brasil, notadamente com a identificação de mutações com novas variantes e cepas, de elevado grau de contaminação, mesmo com a taxa vacinal da população em crescimento;

**CONSIDERANDO** que a transmissão ocorre de pessoa a pessoa a partir de gotículas respiratórias ou contato próximo; que pessoas em contato com alguém que tenha sintomas respiratórios (por exemplo: espirros, tosse, dentre outros) estão em risco de serem expostas a gotículas respiratórias potencialmente infecciosas, como os profissionais de educação;

**CONSIDERANDO** que existem grupos populacionais mais vulneráveis, como maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e gestantes, dentre outros;

**CONSIDERANDO** que o tipo de transmissão (ex: comunitária) dos casos em cada localidade implicará no aumento do risco para grupos de trabalhadores que têm contato próximo com o público em geral ou coabitam com pessoas do chamado "Grupo de Risco";

**CONSIDERANDO** que, nessas condições e enquanto perdurar esse quadro de pandemia, é necessário esforço conjunto de toda a sociedade para conter a disseminação da doença (COVID-19) e que no Brasil a Lei Orgânica da Saúde - Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990 prevê que a saúde é direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (artigo 2º, *caput*), mas também deixa claro que o dever do Estado "não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade" (artigo 2º, § 2º);

**CONSIDERANDO** que o trabalho de PROFESSORES por meio de plataformas virtuais, trabalho remoto, ou em *home office* deverá observar os parâmetros e fundamentos da disciplina do uso da Internet, previstos no artigo 2º da Lei 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet) e nas Notas Técnicas divulgadas pelo Ministério Público do Trabalho -



MPT, com destaque para o reconhecimento da escala mundial da rede e para o respeito aos direitos humanos, ao desenvolvimento da personalidade e ao exercício da cidadania em meios digitais, à pluralidade e à diversidade e à finalidade social da rede;

**CONCORDAM** as partes em estabelecer os seguintes regramentos e normas transitórias que são parte integrante da Convenção Coletiva de Trabalho durante sua vigência ou, mesmo depois, com a continuidade das recomendações dos órgãos da Saúde, ante a pandemia da COVID-19 e que deverão ser observados nas áreas geográficas do Estado de São Paulo:

1. A MANTENEDORA deverá fornecer aos PROFESSORES todos os EPIs recomendados pelas autoridades sanitárias, incluindo máscaras de proteção facial, lenços de papel, papel-toalha, além de disponibilizar espaço para lavagem adequada das mãos e disponibilizar dispensers de álcool gel ou de outro sanitizante adequado, na ausência deste espaço ou em função de sua distância em relação ao local da prestação de serviço (salas de aula, quadras esportivas, laboratórios etc.).

2. A MANTENEDORA deverá estabelecer política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas, observando as recomendações médicas, seguido de posterior isolamento e contato imediato dos serviços de saúde na identificação de casos suspeitos, além de implantar medidas de vigilância ativa e passiva recomendadas pelas autoridades sanitárias nacionais e internacionais, com vistas à identificação precoce de sintomas compatíveis com a COVID-19, e garantir o imediato afastamento do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração, de todos os PROFESSORES com sintomas, até submissão a exame específico que ateste ou não a contaminação.

**Parágrafo único** - Em caso de confirmação de contágio pelo novo coronavírus (COVID-19), a MANTENEDORA deverá proceder com a testagem de todo o Corpo Docente e, inclusive, dar publicidade aos PROFESSORES na hipótese de confirmação de contaminação.

3. A MANTENEDORA deverá orientar para que os PROFESSORES permaneçam em casa, em trabalho remoto, se perceberem sinais de possíveis sintomas da COVID-19 e que, para tanto, basta que a direção pedagógica seja avisada com a maior antecedência possível, não sendo necessário a apresentação de atestado médico, ou de qualquer outro comprovante.

**Parágrafo único** - Caso persistam os sintomas, a MANTENEDORA deverá disponibilizar ao PROFESSOR um local de pronto atendimento para que ele possa se submeter a exame específico que ateste ou não a contaminação.

4. A MANTENEDORA deverá fornecer individualmente, fones e outros aparelhos ou itens, para que não haja compartilhamento entre os PROFESSORES.

5. A MANTENEDORA deverá realizar a limpeza e desinfecção de todas as áreas de trabalho de forma regular, utilizando os procedimentos e produtos recomendados e registrados pela autoridade sanitária.

6. A MANTENEDORA deverá estabelecer política de flexibilidade de jornada, e privilegiar o trabalho remoto em *home office*, quando serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estejam em funcionamento regular, observado o princípio da irredutibilidade salarial.

7. A MANTENEDORA deverá estabelecer política de flexibilidade de jornada e instituir o trabalho remoto em *home office* para que os PROFESSORES que atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo coronavírus, obedeçam à quarentena e às demais orientações dos serviços de saúde, ou quando os PROFESSORES constituírem



famílias monoparentais, ou seja, forem os únicos responsáveis por crianças e adolescentes, idosos ou pessoas com deficiência, que necessitem de cuidados em sua família, observado o princípio da irredutibilidade salarial.

**8.** A MANTENEDORA deverá fornecer orientação, treinamento e acompanhamento fonoaudiológico aos PROFESSORES, com o objetivo de diminuir o desgaste vocal e otimizar a sua comunicação ao lecionar, tendo que usar EPIs, tais como máscara e/ou *face shield*.

**9.** A MANTENEDORA deverá proporcionar formação e orientação aos PROFESSORES, disponibilizando, quando necessário, atendimento psicológico com o intuito de fornecer orientação e suporte emocional, no desenvolvimento das habilidades socioemocionais dos alunos e apoiar a resolução de conflitos, dentre outros.

**10.** A MANTENEDORA, no caso de fornecer em comodato equipamentos tecnológicos necessários à execução do trabalho remoto, ou teletrabalho em *home office*, nas plataformas por ela definidas, será responsável pelas respectivas aquisições e manutenções, assim como por prover a infraestrutura necessária e adequada à prestação daquele trabalho.

**Parágrafo único** - Caso a MANTENEDORA não forneça em regime de comodato os equipamentos tecnológicos necessários para a prestação do trabalho e no impedimento ou impossibilidade do comparecimento presencial do PROFESSOR ao local habitual de trabalho, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição da MANTENEDORA.

**11.** Cabe à MANTENEDORA o controle de ponto de modo a que o tempo dispendido em teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância não exceda a jornada habitual de trabalho presencial e que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado seja considerado tempo à disposição, regime de prontidão e de sobreaviso, para efeito de pagamento de adicional de hora extra.

**12.** A determinação para que os PROFESSORES ministrem aulas e/ou outras atividades pedagógicas de forma remota no atual período de suspensão das atividades letivas presenciais, não autoriza a MANTENEDORA a usar, com finalidade comercial, as imagens, a voz e conteúdo específicos produzidos emergencialmente durante o período de enfrentamento da pandemia, após o término das medidas públicas emergenciais. Tampouco o material produzido no atual período excepcional, poderá ser disponibilizado pela MANTENEDORA em plataformas abertas de compartilhamento, como o YouTube ou similares, mídias sociais, jornais, revistas, bem como outros meios de divulgação que violem a concessão específica do uso de imagem e voz especificamente concedido ante a atual situação emergencial, ficando certo que qualquer violação do direito de imagem, voz e conteúdo com o uso comercial, durante e/ou após o período de emergência determinado pelas medidas públicas, acarretará a respectiva indenização.

**13.** Cabe à MANTENEDORA capacitar o corpo docente, além de oferecer apoio tecnológico e orientação técnica permanente para realização do trabalho remoto e em plataformas virtuais. A orientação e capacitação do corpo docente poderá ficar a cargo do PROFESSOR na sua jornada habitual de trabalho e, caso ultrapassada, as horas-aula excedentes deverão ser remuneradas com o adicional de hora-extra.

**14.** Cabe à MANTENEDORA adotar modelos de etiqueta digital em que se oriente alunos, responsáveis e supervisores sobre o respeito à liberdade de expressão e de cátedra, bem como a proibição de atos de intimidação sistemática (assédio moral, *bullying*) no ambiente pedagógico virtual, seja verbal, moral, sexual, social, psicológico, físico, material e virtual, que podem se caracterizar pela presença do orientador pedagógico ou coordenador sem o prévio conhecimento do professor ou professora, por insultos pessoais, comentários sistemáticos e



apelidos pejorativos, ameaças por quais meios, expressões preconceituosas, pilhérias, "memes", nos termos dos artigos 3º e 4º da Lei 13.185, de 06 de novembro de 2015, que podem vir a caracterizar crimes e contravenções previstas nos artigos do Código Penal.

Reivindicação: Inclusão do *Anexo I - Disposições Transitórias* na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023.

## **7. TRANSCRIÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR DO ENSINO SUPERIOR.**

### **Pauta de Reivindicações para Convenção Coletiva de Trabalho dos Auxiliares de Administração Escolar do Ensino Superior**

**2022/2023**

\* Federação dos Professores do Estado de São Paulo - FEPESP, em nome dos Sindicatos integrantes, encaminha ao SEMESP, a pauta de reivindicações abaixo, para as tratativas referentes à data base de 1º de março de 2022 e 2023.

#### **01. Vigência**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de dois anos, com vigência de 1º de março de 2022 a 29 de fevereiro de 2024, exceto as cláusulas de Reajuste Salarial, PLR ou Abono Especial, Cesta básica e Vale-refeição, que terão duração de um ano, com vigência de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de datas.

#### **02. Abrangência**

Esta Convenção abrange a categoria econômica dos estabelecimentos particulares de ensino superior no Estado de São Paulo, aqui designados como MANTENEDORA e a categoria profissional dos Auxiliares de Administração Escolar, conforme registro sindical, aqui designada simplesmente como AUXILIAR.

**Parágrafo primeiro** - A categoria profissional dos Auxiliares de Administração Escolar abrange todos aqueles que, sob qualquer título ou denominação, exercem atividades não docentes nos estabelecimentos particulares de ensino superior, consoante a representação contida em sua Carta.

**Parágrafo segundo** - Quando o AUXILIAR for contratado em um município para exercer sua atividade em outro, prevalecerá o cumprimento da Convenção Coletiva do município em que o serviço é prestado.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### **03. Menor remuneração mensal do AUXILIAR - Piso salarial**





Fica estabelecido, nos termos do inciso V, artigo 7º, da Constituição Federal, como piso salarial da categoria dos AUXILIARES, para o período compreendido entre 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023, o valor de R\$ 1.552,28 (mil, quinhentos e cinquenta e dois reais e vinte e oito centavos), por jornada integral de trabalho de, no máximo, 44 horas semanais.

**Parágrafo primeiro** - Na base de representação do SAAE Rio Preto o piso salarial da categoria dos AUXILIARES, para o período compreendido entre 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023, terá valor de R\$ 1.743,53 (mil setecentos e quarenta e três reais e cinquenta e três centavos). por jornada integral de trabalho de, no máximo, 44 horas semanais.

**Parágrafo segundo** - A partir de 1º de março de 2023, a menor remuneração mensal - piso salarial será reajustado pelos mesmos índices estabelecidos na cláusula Reajuste salarial em 2023 da presente Convenção.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e reajuste do piso salarial e inclusão do parágrafo primeiro.

#### 04. Reajuste salarial

A partir de 1º de março de 2022, sobre os salários devidos em 1º de fevereiro de 2022, será aplicado o reajuste de xxxx% ((xxxx por cento), que representa a média aritmética dos índices inflacionários do INPC/IBGE e do IPC/FIPE, no período compreendido entre março de 2021 e fevereiro de 2022, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) da referida média, a título de aumento real.

**Parágrafo primeiro** - Ao percentual definido no caput deverá ser acrescido 2,29% (dois vírgula vinte e nove por cento), valor este proveniente da diferença entre a média dos índices inflacionários, apurados pelo IBGE e FIPE, no período de 1º de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2021, ou seja, 6,29% (seis vírgula vinte e nove por cento) e o percentual de 4% (quatro por cento), aplicado sobre os salários de dezembro de 2021, conforme estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho de 2020/2021.

**Parágrafo segundo** - Fica estabelecido que o salário de 1º de março de 2022, reajustado pelo índice definido nesta cláusula, servirá como base de cálculo para a data base de 1º de março de 2023.

Reivindicação: Manutenção da cláusula, adequação de datas e redação e reajuste salarial calculado pela média dos índices inflacionários, apurado pelo IBGE (INPC) e IPC (FIPE), acrescido de 50% (cinquenta por cento) do referido índice, a título de aumento real e acréscimo do parágrafo primeiro.

#### 05. PLR ou Abono especial

Será devido aos AUXILIARES, até o dia 15 de outubro de 2022, 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 acordo com os parágrafos 1º 2º do art. 457 da CLT, no valor igual à parcela de 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal bruta do mês de pagamento.

**Parágrafo primeiro** - Caso a MANTENEDORA decida cumprir a Lei nº 10.101, de 19/12/2000, com as modificações introduzidas pela Lei nº 12.832, de 20/06/2013, o pagamento da PLR fica vinculado ao conjunto de metas a seguir especificadas, que deverão ser cumpridas e atingidas no período de apuração de 01 de março de 2022 a 30 de setembro de 2022:

I. Faltas injustificadas: O AUXILIAR não poderá possuir mais de 30 (trinta) faltas injustificadas e consecutivas no período de apuração. Não serão consideradas faltas injustificadas as hipóteses elencadas no art. 473 da CLT, as expressamente previstas nesta Convenção e aquelas que forem abonadas ou justificadas por política interna da MANTENEDORA.



II. A maioria dos cursos da Instituição de Ensino mantida deve atingir ou possuir conceito preliminar de curso ou conceito de curso igual ou maior a 3 (três).

**Parágrafo segundo** - O Abono Especial aprovado em assembleia é único e, em razão da ausência de caráter contra prestativo, não integra a remuneração do AUXILIAR, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Reivindicação: Manutenção da cláusula, adequação de redação e reivindicação de PLR ou Abono Salarial de 50% (cinquenta por cento).

## 06. Compensações salariais

Na data-base de 1º de março de 2022 será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas no período compreendido entre 1º de março de 2021 e 28 de fevereiro de 2022.

Na data-base de 1º de março de 2023 será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas no período compreendido entre 1º de março de 2022 e 28 de fevereiro de 2023.

**Parágrafo único** - Não será permitida a compensação daquelas antecipações salariais que decorrerem de promoções, transferências, ascensão em plano de carreira e os reajustes concedidos com cláusula expressa de não compensação.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de datas.

## 07. Prazo e forma de pagamento das remunerações mensais

A remuneração mensal deverá ser paga, no máximo, até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

**Parágrafo primeiro** - O não pagamento da remuneração mensal e da gratificação natalina nos prazos legais obriga a MANTENEDORA a pagar multa diária, em favor do AUXILIAR, no valor de 1/50 (um cinquenta avos) de sua remuneração mensal.

**Parágrafo segundo** - As MANTENEDORAS que não efetuarem o pagamento das remunerações mensais em moeda corrente deverão proporcionar tempo hábil aos AUXILIARES para o recebimento no banco ou no posto bancário, excluindo-se o horário de refeição.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 08. Comprovantes de pagamento

A MANTENEDORA deverá fornecer ao AUXILIAR, mensalmente, até o dia do pagamento da remuneração mensal, comprovante de pagamento, devendo estar discriminados, quando for o caso: **a)** identificação da MANTENEDORA e do Estabelecimento de Ensino; **b)** identificação do AUXILIAR; **c)** denominação da função, no caso de haver faixas salariais diferenciadas; **d)** carga horária mensal; **e)** outros eventuais adicionais; **f)** descanso semanal remunerado; **g)** horas extras realizadas; **h)** valor do recolhimento do FGTS; **i)** desconto previdenciário; **j)** outros descontos.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 09. Autorização para desconto em folha de pagamento



O desconto do AUXILIAR em folha de pagamento somente poderá ser realizado, mediante sua autorização, nos termos dos artigos 462 e 545 da CLT, quando os valores forem destinados ao custeio de prêmios de seguro, planos de saúde, mensalidades associativas ou outras que constem da sua expressa autorização, desde que não haja previsão expressa de desconto na presente norma coletiva.

**Parágrafo único** - Encontra-se no Sindicato, à disposição da MANTENEDORA, devendo ser a ela encaminhada, quando solicitada formalmente, cópia de autorização do AUXILIAR para o desconto da mensalidade associativa.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 10. Irredutibilidade salarial

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

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação - exclusão do parágrafo único.

## 11. Adicional de hora-extra

Considera-se atividade extra todo trabalho desenvolvido em horário diferente daquele habitualmente realizado na semana. As três primeiras horas extras semanais devem ser pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e as seguintes com o adicional de 100% (cem por cento).

**Parágrafo primeiro** - Caso a MANTENEDORA implante o sistema de Banco de Horas deverá ser observado o disposto na cláusula própria que regula a matéria ("*Banco de Horas*"), integrante da presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo segundo** - Exceto nas hipóteses de necessidade comprovada, quando deverá ser produzido acordo expresso entre o AUXILIAR e a MANTENEDORA, é vedado a esta exigir daquele, a realização de trabalhos ou qualquer outra atividade aos domingos e feriados. Havendo o acordo e não sendo concedida folga compensatória, fica assegurada a remuneração em dobro do trabalho realizado em tais dias, sem prejuízo do pagamento do repouso semanal remunerado.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação - exclusão do parágrafo terceiro.

## 12. Adicional noturno

O adicional noturno deve ser pago nas atividades realizadas após as 22 (vinte e duas) horas e corresponde a 25% (vinte e cinco por cento) do valor das horas trabalhadas.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 13. Adicional por atividades em outros municípios

Quando o AUXILIAR desenvolver suas atividades, em caráter eventual, a serviço da mesma MANTENEDORA, 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 primeiro** - Nos casos em que ocorrer a transferência definitiva do AUXILIAR, aceita livremente por este, em documento firmado entre as partes, não haverá a incidência do adicional referido no "caput", obrigando-se a MANTENEDORA a efetuar o pagamento de um único salário mensal integral, ao AUXILIAR, no ato de transferência, a título de ajuda de custo.

**Parágrafo segundo** - Fica assegurada a garantia de emprego pelo período de 6 (seis) meses ao AUXILIAR transferido de município, contados a partir do início do trabalho e/ou da efetivação da transferência.

**Parágrafo terceiro** - Caso a MANTENEDORA desenvolva atividade acadêmica em municípios considerados conurbanos, poderá solicitar isenção do pagamento do adicional determinado no *caput*, desde que encaminhe material comprobatório ao SEMESP, para análise e deliberação do Foro Conciliatório para Solução de Conflitos Coletivos, previsto na presente Convenção.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### 14. Cesta básica

Fica assegurada aos AUXILIARES que percebam remuneração mensal menor ou igual a 5 (cinco) vezes o maior valor do salário mínimo paulista, ou seja R\$1.183,33, em jornada integral de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ou percebam, em jornada inferior, remuneração proporcionalmente igual ou inferior ao limite fixado nesta cláusula, a concessão de uma cesta básica mensal, de 26 Kg, composta, no mínimo, pelos seguintes produtos não perecíveis: arroz; óleo; macarrão; feijão; café; sal; farinha de trigo; farinha de mandioca; farinha de milho; açúcar; biscoito; purê de tomate; tempero; achocolatado; leite em pó; fubá; sardinha em lata; sopão.

**Parágrafo primeiro** - As MANTENEDORAS que já concedem vale-refeição, segundo a regulamentação do PAT, para os todos os AUXILIARES de todas as faixas salariais, em valor mínimo, igual ou superior a R\$ 17,85 (dezesete reais e oitenta e cinco centavos) por dia, 22 dias por mês, estão desobrigadas do fornecimento de cesta básica.

**Parágrafo segundo** - Fica assegurada a concessão de cesta básica durante as férias, licença maternidade e licença saúde, bem como será garantido ao Auxiliar demitido sem justa causa, na vigência da presente Convenção, a cesta básica referente ao período de aviso prévio, ainda que indenizado.

**Parágrafo terceiro** - O referido benefício poderá ser substituído por meio eletrônico de pagamento, contendo crédito mensal nunca inferior a R\$ 173,46 (cento e setenta e três reais e quarenta e seis centavos), que deverá ser reajustado no mês de março de 2023 pelos mesmos índices estabelecidos na cláusula Reajuste salarial em 2023 da presente Convenção, desde que a implantação do sistema não implique em custo algum para o Auxiliar.

Reivindicação: Manutenção da cláusula, adequação de datas e reajuste dos valores.

#### 15. Vale-refeição

Além da cesta básica estabelecida em cláusula específica desta Convenção, fica assegurada a concessão de 22 (vinte e dois) vales-refeições por mês aos AUXILIARES cuja remuneração mensal, em 1º de março de 2022, já reajustada pelo índice estabelecido na cláusula *Reajuste Salarial em 2022* da presente Convenção sejam inferiores ou iguais a R\$9.189,05 (nove mil, cento e oitenta e nove reais e cinco centavos), em jornada integral de 44 (quarenta) horas semanais.

**Parágrafo primeiro** - Na vigência da presente Convenção, o valor unitário do vale-refeição será de R\$ 18,98 (dezoito reais e noventa e oito centavos). Os vales-refeições serão entregues, antecipadamente, no dia do pagamento do salário do mês anterior.



**Parágrafo segundo** - A partir de 1º de março de 2023, os valores do vale-refeição e do limite salarial estabelecidos no parágrafo 1º desta cláusula serão reajustados pelos mesmos índices estabelecidos na cláusula *Reajuste salarial em 2023* da presente Convenção.

**Parágrafo terceiro** - O vale-refeição ora instituído não se constitui como verba salarial e não integrará, para nenhum efeito, o salário ou a remuneração percebida pelo AUXILIAR.

**Parágrafo quarto** - Fica assegurada a concessão dos vales-refeições durante as férias, licença maternidade e licença saúde, bem como será garantido ao AUXILIAR demitido sem justa causa, na vigência da presente Convenção, os vales-refeições referentes ao período de aviso prévio, ainda que indenizado.

Reivindicação: Manutenção da cláusula, adequação de datas e reajuste dos valores.

## 16. Bolsas de estudo

### A - Programa de Capacitação do Auxiliar

Todo AUXILIAR tem direito a bolsa de estudo integral, incluindo matrícula, em cursos de graduação, sequenciais e pós-graduação existentes e administrados pela MANTENEDORA que o emprega, observado o que segue:

1. A MANTENEDORA está obrigada a conceder, no máximo, duas bolsas de estudo, sendo que, nos cursos de graduação e sequenciais, não será possível que o AUXILIAR conclua mais de um curso nessa condição.
2. As bolsas de estudo integrais em cursos de pós-graduação ou especialização existentes e administrados pela MANTENEDORA são válidas exclusivamente para o AUXILIAR, em áreas correlatas à função por ele exercida na IES mantida e que visem sua capacitação, respeitados os critérios de seleção exigidos para ingresso no mesmo e obedecidas as seguintes condições:
  - a) nos cursos *stricto sensu* ou de especialização que fixem um número máximo de alunos por turma, são limitadas em 30% (trinta por cento) do total de vagas oferecidas;
  - b) nos cursos de pós-graduação *lato sensu* não haverá limites de vagas. Caso a estrutura do curso torne necessária a limitação do número de alunos será observada o disposto na alínea "a" deste item.
3. O direito às bolsas de estudo passa a vigorar ao término do contrato de experiência, cuja duração não pode exceder de 90 (noventa) dias, conforme parágrafo único do artigo 445 da CLT.
4. As bolsas de estudo serão mantidas quando o AUXILIAR estiver licenciado para tratamento de saúde ou em gozo de licença mediante anuência da MANTENEDORA, excetuado o disposto na cláusula "*Licença sem Remuneração*".
5. O AUXILIAR que for reprovado no período letivo perderá o direito à bolsa de estudo, voltando a gozar do benefício quando lograr aprovação no referido período. As disciplinas cursadas em regime de dependência serão de total responsabilidade do AUXILIAR, arcando o mesmo com o seu custo.
6. No caso de dispensa imotivada, o AUXILIAR bolsista continuará a usufruir as bolsas integrais até o final do período letivo.

### B - Programa de Inclusão, Capacitação para Filhos, Dependentes Legais ou Cônjuges e Estudantes

Os filhos, cônjuges ou dependentes legais do AUXILIAR, aqui denominados *dependentes beneficiários* têm direito a usufruir gratuidades integrais, sem qualquer ônus, nos cursos de graduação ou sequenciais existentes e administrados pela MANTENEDORA para a qual o AUXILIAR trabalha, observado o disposto nos parágrafos a seguir:



**Parágrafo primeiro** - Os *dependentes beneficiários* têm direito a usufruir as gratuidades integrais, nas condições definidas no *caput*, observada a limitação de duas bolsas de estudo por AUXILIAR.

**Parágrafo segundo** - No caso de o cônjuge não ser dependente legal, a bolsa de estudo deverá ser disponibilizada apenas para o AUXILIAR cuja remuneração mensal seja inferior a R\$ 2.999,48 (dois mil, novecentos e noventa e nove reais e quarenta e oito centavos).

**Parágrafo terceiro** - Os *dependentes beneficiários*, concluintes de curso de graduação ou sequencial, não poderão obter nova concessão de gratuidade em um desses cursos, na mesma Instituição de Ensino Superior mantida.

**Parágrafo quarto** - Para a concessão das gratuidades integrais aos *dependentes beneficiários*, a MANTENEDORA não poderá fazer qualquer outra exigência a não ser o comprovante de aprovação no processo seletivo da IES mantida e a observância dos preceitos estabelecidos nesta cláusula.

**Parágrafo quinto** - Terão direito a usufruir as bolsas integrais de estudo, os dependentes legais reconhecidos pela Legislação do Imposto de Renda, ou que estejam sob a sua guarda judicial e vivam sob sua dependência econômica, devidamente comprovada.

**Parágrafo sexto** - Os filhos do AUXILIAR terão direito ao benefício de bolsas de estudo integrais, sem qualquer ônus, desde que não tenham 25 (vinte e cinco) anos completos ou mais na data da efetivação da matrícula no curso superior.

**Parágrafo sétimo** - As gratuidades integrais serão mantidas aos *dependentes beneficiários* quando o AUXILIAR estiver licenciado para tratamento de saúde ou mediante anuência da MANTENEDORA, excetuado o disposto na cláusula "*Licença sem remuneração*" da presente Convenção.

**Parágrafo oitavo** - No caso de falecimento do AUXILIAR, os *dependentes beneficiários* continuarão a usufruir as gratuidades integrais até o final do curso, arcando tão somente com as disciplinas cursadas em regime de dependência.

**Parágrafo nono** - No caso de dispensa imotivada do AUXILIAR, os *dependentes beneficiários* continuarão a usufruir as gratuidades integrais até o final do ano letivo, arcando tão somente com as disciplinas cursadas em regime de dependência.

**Parágrafo décimo** - Os *dependentes beneficiários* que forem reprovados no período letivo perderão o direito à bolsa de estudo, voltando a gozar do benefício quando lograrem aprovação naquele período. As disciplinas cursadas em regime de dependência serão de total responsabilidade dos *dependentes beneficiários*, que deverão arcar com seu custo.

**Parágrafo onze** - Para usufruir as gratuidades integrais dos *dependentes beneficiários*, não se poderá exigir do AUXILIAR pagamento algum, a qualquer título, nem mesmo condicionar a concessão do benefício à associação, sindicalização ou filiação.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e atualização do valor (parágrafo segundo).

## 17. Assistência médico-hospitalar

### 17. A. Assistência médico-hospitalar COM COPARTICIPAÇÃO

Nos limites estabelecidos nesta cláusula, a MANTENEDORA está obrigada a assegurar a todos os seus AUXILIARES assistência médico-hospitalar, sendo-lhe facultada a escolha por plano de saúde, seguro-saúde ou convênios com empresas prestadoras de serviços médico-hospitalares. Poderá ainda prestar a referida assistência diretamente, em se tratando de Instituições que disponham de serviços de saúde e hospitais próprios ou conveniados.



### 17A1. Valor da coparticipação

Nesta modalidade, o AUXILIAR arcará com parte do custo de consultas, exames laboratoriais e ambulatoriais ou hospitalares considerados "simples", até o limite de 30% (trinta por cento) dos valores fixados nas tabelas de remuneração, conforme estabelecido no contrato firmado entre a

MANTENEDORA e a operadora do plano de assistência médica ou do seguro saúde, não estando incluídos na coparticipação os procedimentos realizados em internações hospitalares. O pagamento do AUXILIAR pela coparticipação será feito mediante desconto em folha de pagamento e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

Para o AUXILIAR cuja remuneração bruta seja menor ou igual a cinco pisos salariais, o desconto correspondente à coparticipação não poderá ultrapassar o valor equivalente a 10% (dez por cento) da sua remuneração líquida. A quantia que exceder a esse percentual ficará acumulada e poderá ser descontada do pagamento do mês seguinte, mantido o teto de desconto aqui definido.

### 17A2. Data da alteração da modalidade

Durante a vigência da presente Convenção, a MANTENEDORA poderá optar por migrar para o plano de assistência médica na modalidade coparticipação, somente na data de renovação do contrato firmado com a atual operadora do plano de assistência médica ou do seguro saúde, ou na data da contratação de outra operadora, datadas essas denominadas de "*aniversário do plano*".

### 17A3. Valor da contribuição

Além da coparticipação nos procedimentos médicos acima descritos, o AUXILIAR poderá, a critério da MANTENEDORA, respeitados os parágrafos desta cláusula, contribuir mensalmente com um valor **máximo** definido pela seguinte fórmula:

$$C = V \cdot (1 + b\%) - 90\% \{V \cdot (1 + A\%)\}$$

sendo:

**C** = valor (em reais) da contribuição mensal do AUXILIAR

**V** = valor (em reais) total mensal da assistência médica (parcela paga pela MANTENEDORA + parcela paga pelo AUXILIAR) no mês anterior ao "*aniversário do plano*";

**B%** = percentual de reajuste definido pela operadora do plano de assistência médica ou do seguro saúde, com base, entre outros fatores, no índice de sinistralidade do grupo;

**A%** = percentual de reajuste definido pela ANS - Agência Nacional de Saúde Suplementar - para planos médico-hospitalares contratados por pessoa física.

O pagamento da contribuição do AUXILIAR será feito mediante desconto em folha de pagamento e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

Para o AUXILIAR cuja remuneração bruta seja menor ou igual a cinco pisos salariais, o valor da contribuição será limitado a R\$10,00 (dez reais).

### 17A4. Comunicação

A MANTENEDORA que optar por esta modalidade deverá enviar ao SEMESP cópia do contrato ou aditivo contratual formalizado com a empresa de assistência médica ou de seguro saúde que estabeleceu a modalidade de coparticipação e/ou o percentual de reajuste definido pela sinistralidade do grupo, no prazo máximo de 20 (vinte) dias da data de "*aniversário do plano*", para que a Comissão Permanente de Negociação, definida na presente



Convenção tome ciência das alterações contratuais e delibere pela validação ou não da alteração do valor de contribuição do AUXILIAR, conforme estabelecido na presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo primeiro** - Qualquer que seja a modalidade, a assistência médico-hospitalar deve assegurar as condições e os requisitos mínimos que seguem relacionados:

### 1. Abrangência

A assistência médico-hospitalar deve ser realizada no município onde funciona o estabelecimento de ensino superior ou onde vive o AUXILIAR, a critério da MANTENEDORA. Em casos de emergência, deverá haver garantia de atendimento integral em qualquer localidade do Estado de São Paulo ou fixação, em contrato, de formas de reembolso.

### 2. Coberturas mínimas

2.1 Quarto para quatro pacientes, no máximo.

2.2 Consultas.

2.3 Prazo de internação de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias por ano (comum e UTI/CTI)

2.4 Parto, independentemente do estado gravídico.

2.5 Moléstias infectocontagiosas que exijam internação.

2.6 Exames laboratoriais, ambulatoriais e hospitalares.

### 3. Carência

Não haverá carência na prestação dos serviços médicos e laboratoriais.

### 4. Auxiliar ingressante

Não haverá carência para o AUXILIAR ingressante, independentemente do mês em que for contratado.

**Parágrafo segundo** - Os atuais planos de saúde contratados ou concedidos durante a vigência da cláusula "*Assistência médico-hospitalar*" da Convenção Coletiva de Trabalho que vigeu até 28 de fevereiro de 2022, serão mantidos pelas MANTENEDORAS até a data de aniversário ou até a data de eventual rescisão contratual, nas condições do parágrafo terceiro desta cláusula.

**Parágrafo terceiro** - Caso a assistência médico-hospitalar vigente na Instituição venha a sofrer reajuste em virtude de possíveis modificações estabelecidas em legislação que abranja o segmento - Lei 9.656, de 03 de junho de 1998 e MP 2.097-39, de 26 de abril de 2001, ou que vierem a ser estabelecidas em lei, ou por mudança de empresa prestadora de serviço, a pedido dos empregados da MANTENEDORA ou por quebra de contrato, unilateralmente, por parte da atual empresa prestadora de serviço, a MANTENEDORA continuará a contribuir com o valor mensal vigente até a data da modificação, devendo o AUXILIAR arcar com o valor excedente, que será descontado em folha e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

**Parágrafo quarto** - Fica facultado ao AUXILIAR optar pela prestação de assistência médico-hospitalar em uma única instituição de ensino, quando mantiver mais de um vínculo empregatício como AUXILIAR. É necessário que o AUXILIAR se manifeste por escrito, com antecedência mínima de vinte dias, para que a MANTENEDORA possa proceder à suspensão dos serviços.

**Parágrafo quinto** - Caso o AUXILIAR mantenha vínculo empregatício com mais de uma Instituição de Ensino, as MANTENEDORAS, em conjunto, poderão optar por conceder-lhe um único plano de saúde, pago por elas, em regime de cotização de custos, respeitadas as condições estabelecidas nesta cláusula.





**Parágrafo sexto** - Mediante pagamento complementar e adesão facultativa, devidamente documentada, o AUXILIAR poderá optar pela ampliação dos serviços de saúde garantidos nesta Convenção ou estendê-los a seus dependentes.

**Parágrafo sétimo** - A MANTENEDORA deverá comunicar o AUXILIAR, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do "aniversário do plano", sua opção por migrar para o plano de assistência médica na modalidade coparticipação. Caso o AUXILIAR não tenha interesse em permanecer no plano de assistência médica nessa modalidade, poderá requerer sua exclusão por escrito, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após a comunicação da MANTENEDORA.

**Parágrafo oitavo** - A MANTENEDORA não poderá substituir a operadora do Plano de Assistência Médico-Hospitalar durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que, em caso de necessidade, ou de extinção do contrato, a proposta de modificação deverá ser submetida à apreciação da Comissão Permanente de Negociação.

## **17B. Assistência médico-hospitalar SEM COPARTICIPAÇÃO**

Nos limites estabelecidos nesta cláusula, A MANTENEDORA está obrigada a assegurar a todos os seus AUXILIARES assistência médico-hospitalar, sendo-lhe facultada a escolha por plano de saúde, seguro-saúde ou convênios com empresas prestadoras de serviços médico-hospitalares. Poderá ainda prestar a referida assistência diretamente, em se tratando de Instituições que disponham de serviços de saúde e hospitais próprios ou conveniados.

### **17B1. Valor da contribuição**

O AUXILIAR poderá, a critério da MANTENEDORA, respeitados os parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º, contribuir mensalmente com 10% (dez por cento) do valor pago à operadora do plano de assistência médica ou do seguro saúde, até o limite de R\$ 15,00 (quinze reais). O pagamento da contribuição do AUXILIAR será feito mediante desconto em folha de pagamento e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

### **17B2. Comunicação**

A MANTENEDORA deverá enviar ao SEMESP cópia do contrato ou aditivo contratual formalizado com a empresa de assistência médica ou de seguro saúde que definiu o percentual de reajuste, no prazo máximo de 20 (vinte) dias da data de "aniversário do plano", para que a Comissão Permanente de Negociação, definida na presente Convenção tome ciência da alteração do valor de contribuição do AUXILIAR, conforme estabelecido na presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo primeiro** - Qualquer que seja a modalidade, a assistência médico-hospitalar deve assegurar as condições e os requisitos mínimos que seguem relacionados:

#### **1. Abrangência**

A assistência médico-hospitalar deve ser realizada no município onde funciona o estabelecimento de ensino superior ou onde vive o AUXILIAR, a critério da MANTENEDORA. Em casos de emergência, deverá haver garantia de atendimento integral em qualquer localidade do Estado de São Paulo ou fixação, em contrato, de formas de reembolso.

#### **2. Coberturas mínimas**

**2.1** Quarto para quatro pacientes, no máximo.

**2.2** Consultas.

**2.3** Prazo de internação de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias por ano (comum e UTI/CTI)

**2.4** Parto, independentemente do estado gravídico.



**2.5** Moléstias infectocontagiosas que exijam internação.

**2.6** Exames laboratoriais, ambulatoriais e hospitalares.

### 3. Carência

Não haverá carência na prestação dos serviços médicos e laboratoriais.

### 4. Auxiliar ingressante

Não haverá carência para o AUXILIAR ingressante, independentemente do mês em que for contratado.

**Parágrafo segundo** - Os atuais planos de saúde contratados ou concedidos durante a vigência da cláusula "*Assistência médico-hospitalar*" da Convenção Coletiva de Trabalho que vigeu até 28 de fevereiro de 2022, serão mantidos pelas MANTENEDORAS até a data de aniversário ou até a data de eventual rescisão contratual, nas condições do parágrafo terceiro desta cláusula.

**Parágrafo terceiro** - Caso a assistência médico-hospitalar vigente na Instituição venha a sofrer reajuste em virtude de possíveis modificações estabelecidas em legislação que abranja o segmento - Lei 9.656, de 03 de junho de 1998 e MP 2.097-39, de 26 de abril de 2001, ou que vierem a ser estabelecidas em lei, ou por mudança de empresa prestadora de serviço, a pedido dos empregados da MANTENEDORA ou por quebra de contrato, unilateralmente, por parte da atual empresa prestadora de serviço, a MANTENEDORA continuará a contribuir com o valor mensal vigente até a data da modificação, devendo o AUXILIAR arcar com o valor excedente, que será descontado em folha e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

**Parágrafo quarto** - Fica facultado ao AUXILIAR optar pela prestação de assistência médico-hospitalar em uma única instituição de ensino, quando mantiver mais de um vínculo empregatício como AUXILIAR. É necessário que o AUXILIAR se manifeste por escrito, com antecedência mínima de vinte dias, para que a MANTENEDORA possa proceder à suspensão dos serviços.

**Parágrafo quinto** - Caso o AUXILIAR mantenha vínculo empregatício com mais de uma Instituição de Ensino, as MANTENEDORAS, em conjunto, poderão optar por conceder-lhe um único plano de saúde, pago por elas, em regime de cotização de custos, respeitadas as condições estabelecidas nesta cláusula.

**Parágrafo sexto** - Mediante pagamento complementar e adesão facultativa, devidamente documentada, o AUXILIAR poderá optar pela ampliação dos serviços de saúde garantidos nesta Convenção ou estendê-los a seus dependentes.

**Parágrafo sétimo** - A MANTENEDORA deverá comunicar ao AUXILIAR o "aniversário do plano", com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. Caso o AUXILIAR não tenha interesse em permanecer no plano de assistência médica oferecido, poderá requerer sua exclusão por escrito, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após a comunicação da MANTENEDORA.

**Parágrafo oitavo** - A MANTENEDORA não poderá substituir a operadora do Plano de Assistência Médico-Hospitalar durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que, em caso de necessidade, ou de extinção do contrato, a proposta de modificação deverá ser submetida à apreciação da Comissão Permanente de Negociação.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de datas e redação e inclusão do parágrafo oitavo.

### 18. Creche

É obrigatória a instalação de local destinado à guarda de crianças até 6 (seis) meses, quando a unidade de ensino da MANTENEDORA mantiver contratadas, em jornada integral, pelo menos 30 (trinta) funcionárias com idade superior a 16 (dezesesseis) anos. A manutenção da creche poderá ser substituída pelo pagamento do reembolso-



creche, nos termos da legislação em vigor (CF, 7º, XXV, Artigo 389, parágrafo 1º da CLT e Portaria MTb nº 3296 de 03/09/1986), ou ainda, a celebração de convênio com uma entidade reconhecidamente idônea.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 19. Remuneração Mensal do Auxiliar ingressante na mantenedora

A MANTENEDORA não poderá contratar nenhum AUXILIAR por remuneração mensal inferior ao limite salarial mínimo dos AUXILIARES mais antigos que possuam o mesmo grau de qualificação ou titulação de quem está sendo contratado, respeitado o quadro de carreira da MANTENEDORA.

**Parágrafo único** - Ao AUXILIAR admitido após 1º de março de 2022 e após 1º de março de 2023, serão concedidos os mesmos percentuais de reajustes e aumentos salariais estabelecidos na presente norma coletiva.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de datas e redação.

### 20. Remuneração Mensal do Auxiliar admitido para substituição

Ao AUXILIAR admitido em substituição a outro desligado, qualquer que tenha sido o motivo do seu desligamento, será garantido, sempre, remuneração mensal inicial igual ao menor salário na função existente no estabelecimento, curso, grau ou nível de ensino, respeitado o Plano de Cargos e Salários da MANTENEDORA, sem serem consideradas eventuais vantagens pessoais.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 21. Readmissão do Auxiliar

O AUXILIAR que for readmitido para a mesma função até 12 (doze) meses após o seu desligamento ficará desobrigado de firmar contrato de experiência.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 22. Anotações na carteira de trabalho

A MANTENEDORA está obrigada a promover, em quarenta e oito horas, as anotações nas Carteiras de Trabalho de seus AUXILIARES, ressalvados eventuais prazos mais amplos permitidos por lei.

**Parágrafo único** - É obrigatória a anotação na CTPS das mudanças provocadas por ascensão em plano de carreira.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 23. Indenização por dispensa imotivada

O AUXILIAR demitido sem justa causa terá direito a receber, além do aviso prévio de 30 (trinta) dias, valor equivalente a 3 (três) dias para cada ano trabalhado na MANTENEDORA, nos termos da Lei nº 12.506/2012, sem o limite de tempo de serviço estabelecido na mesma, ressaltando que não há cumulatividade entre a lei e a previsão contida nesta norma coletiva.



**Parágrafo primeiro** - O AUXILIAR terá direito ainda a receber aviso prévio adicional indenizado de 15 (quinze) dias caso tenha, à data do desligamento, no mínimo 50 (cinquenta) anos de idade e conte com pelo menos um ano de serviço na MANTENEDORA.

**Parágrafo segundo** - Não terá direito à indenização assegurada no parágrafo primeiro o AUXILIAR que na data de admissão na MANTENEDORA contar com mais de 50 (cinquenta) anos de idade.

**Parágrafo terceiro** - O aviso prévio, quando trabalhado, será de 30 (trinta) dias, com as reduções previstas no artigo 488 da CLT. O adicional de 3 (três) dias por ano trabalhado, na forma do caput, será sempre indenizado na rescisão contratual.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### 24. Demissão por justa causa

Quando houver demissão por justa causa, nos termos do art. 482, da CLT, a MANTENEDORA está obrigada a determinar na carta-aviso o motivo fático que deu origem à dispensa. Caso contrário, ficará descaracterizada a justa causa.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### 25. Homologação da rescisão contratual

A MANTENEDORA deve pagar as verbas devidas na rescisão contratual em até dez dias após a data do desligamento. O atraso no pagamento das verbas rescisórias obrigará a MANTENEDORA 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 homologação da rescisão contratual deve ser feita obrigatoriamente com a assistência da entidade sindical profissional respectiva que a realizará sem nenhum ônus ao AUXILIAR ou à MANTENEDORA.

**Parágrafo segundo** - A assistência da entidade sindical profissional nas homologações das rescisões contratuais será feita na forma remota, devendo a MANTENEDORA informar-se junto às entidades sindicais, acerca dos procedimentos e diretrizes por elas definidas, utilizando os contatos disponibilizados no Anexo III.

**Parágrafo terceiro** - Embora a conferência dos Termos de Rescisão Contratual, a partir da documentação solicitada, seja feita remotamente, a entidade sindical profissional poderá convocar o AUXILIAR presencialmente, observando as normas e condições sanitárias, para fornecer as informações e entregar a documentação legal referente à homologação da sua rescisão contratual.

**Parágrafo quarto** - No caso de a entidade sindical profissional não oferecer condições de homologar as rescisões dos contratos de trabalho na forma aqui definida, ou de vir a abdicar temporária ou definitivamente do direito de assistir o AUXILIAR nas homologações das rescisões contratuais, a MANTENEDORA estará dispensada de cumprir o que estabelece esta cláusula.

**Parágrafo quinto** - A MANTENEDORA deverá agendar junto à entidade sindical, utilizando os contatos disponibilizados no Anexo III, as datas das homologações das rescisões dos contratos de trabalho, no prazo de até 10 (dez) dias da abertura da respectiva agenda da entidade, encaminhando os documentos rescisórios legais solicitados e os e-mails (endereços eletrônicos) e telefones de contato dos AUXILIARES demitidos.

**Parágrafo sexto** - Caberá à entidade sindical profissional manifestar-se sobre os documentos enviados no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recebimento, ou a partir do retorno do período de recesso ou férias coletivas,



conforme consta no Anexo III, confirmando a homologação ou solicitando informações adicionais. Na hipótese de a entidade sindical não se manifestar neste prazo, restará presumida a concordância com os termos da rescisão do contrato.

**Parágrafo sétimo** - Caso a MANTENEDORA não observe os prazos previstos nesta cláusula, estará obrigada, ainda, a pagar ao AUXILIAR a multa diária de 0,2% (dois décimos percentuais) do seu salário mensal, até o cumprimento da obrigação, observado o limite de 01 (um) salário mensal. A multa não será aplicada se o descumprimento do prazo se der, comprovadamente, por motivos alheios à vontade da MANTENEDORA.

**Parágrafo oitavo** - A entidade sindical profissional está obrigada a fornecer comprovante de recebimento, dos documentos rescisórios solicitados no período definido no parágrafo quinto. **Parágrafo nono** - Nos termos da orientação jurisprudencial 82 do TST e da Instrução Normativa 15, de 14 de julho de 2010 do Ministério do Trabalho, no que tange à anotação e baixa em CTPS quando o aviso prévio for indenizado, deverá ser anotado na página relativa ao contrato de trabalho, o último dia do aviso prévio projetado e na página de "anotações gerais" o último dia efetivamente trabalhado, consignando em TRCT a data de afastamento, bem como a do último dia efetivamente trabalhado.

**Parágrafo dez** - Para as homologações dos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho, as entidades sindicais somente poderão os documentos e informações estritamente previstos na legislação, que, na modalidade remota, serão encaminhados pelos endereços eletrônicos e contatos disponibilizados no Anexo III, no período definido no parágrafo 5º.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação da numeração do Anexo.

## 26. Atestado de afastamento e salários

Sempre que solicitada, a MANTENEDORA deverá fornecer ao AUXILIARES atestado de afastamento e salário (AAS) previsto na legislação vigente.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 27. Mudança de cargo ou função

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

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 28. Garantia de emprego a gestante

Fica garantido emprego à AUXILIAR gestante desde o início da gravidez até sessenta dias após o término do afastamento legal. Em caso de dispensa, o aviso prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.

**Parágrafo único** - O afastamento da AUXILIAR gestante será de 180 (cento e oitenta) dias.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e aumento do período de licença gestante para 180 (cento e oitenta) dias, mediante a introdução do parágrafo único.



### 29. Estabilidade provisória do alistado

É assegurada estabilidade provisória aos AUXILIARES em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a baixa.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 30. Garantias ao auxiliar com sequelas e readaptação

Será garantida ao AUXILIAR acidentado no trabalho ou acometido por doença profissional, a permanência na MANTENEDORA em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que após o acidente ou comprovação da aquisição de doença profissional apresente, cumulativamente, redução da capacidade laboral, atestada por órgão oficial e que se tenha tornado incapaz de exercer a função que anteriormente desempenhava obrigado, porém, o AUXILIAR nessa situação a participar dos processos de readaptação e reabilitação profissionais.

**Parágrafo único** - O período de estabilidade do AUXILIAR que se encontra participando dos processos de readaptação e reabilitação profissional será o previsto em lei.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 31. Auxiliar afastado por doença

Ao AUXILIAR afastado do serviço por doença devidamente atestada pela Previdência Social ou por médico ou dentista credenciado pela MANTENEDORA, será garantido o emprego ou o salário, a partir da alta, por igual período ao do afastamento, limitado a 60 (sessenta) dias além do aviso prévio.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 32. Estabilidade para portadores de doenças graves

Fica assegurada, até alta médica, considerada como apto ao trabalho, ou eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos AUXILIARES acometidos por doenças graves ou incuráveis e aos AUXILIARES portadores do vírus HIV que vierem a apresentar qualquer tipo de infecção ou doença oportunista, resultante da patologia de base.

**Parágrafo único** - São consideradas doenças graves ou incuráveis: tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna (câncer), cegueira definitiva, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, neofropatia grave, estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação grave por radiação.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 33. Portadores/as de sofrimentos psicológicos e/ou psiquiátricos

Fica assegurada, até alta médica ou eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos/as AUXILIARES acometidos/as por sofrimentos psicológicos e/ou psiquiátricos relacionados ao trabalho ou não, que vierem a apresentar sintomas desta natureza que os impeçam de exercer suas funções laborais.



Reivindicação: Inclusão da cláusula *Portadores/as de sofrimentos psicológicos e/ou psiquiátricos* na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023.

#### 34. Garantias ao auxiliar em vias de aposentadoria

Fica assegurado ao AUXILIAR que, comprovadamente estiver a vinte e quatro meses ou menos da aposentadoria por tempo de contribuição ou da aposentadoria por idade, a garantia de emprego durante o período que faltar até a aquisição do direito.

**Parágrafo primeiro** - A garantia de emprego é devida ao AUXILIAR que esteja contratado pela MANTENEDORA há pelo menos três anos.

**Parágrafo segundo** - A comprovação à MANTENEDORA deverá ser feita mediante a apresentação de documento que ateste o tempo de serviço. Este documento deverá ser emitido pelo INSS ou por pessoa credenciada junto ao órgão previdenciário. Se o AUXILIAR depender de documentação para realização da contagem, terá um prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data prevista ou marcada para homologação da rescisão contratual.

**Parágrafo terceiro** - O contrato de trabalho do AUXILIAR só poderá ser rescindido por mútuo acordo homologado pelo sindicato ou por pedido de demissão.

**Parágrafo quarto** - Havendo acordo formal entre as partes, o AUXILIAR poderá exercer outra função compatível, durante o período em que estiver garantido pela estabilidade.

**Parágrafo quinto** - O aviso prévio, em caso de demissão sem justa causa, integra o período de estabilidade previsto nesta cláusula.

**Parágrafo sexto** - Enquanto não ocorrer a comprovação da documentação prevista nesta cláusula, o contrato de trabalho ficará suspenso. Caso o AUXILIAR não apresente a documentação até 30 (trinta) dias após a data prevista para homologação da rescisão, a demissão ocorrerá sem o pagamento de qualquer indenização adicional. Ocorrendo a comprovação da documentação, a rescisão contratual será cancelada e o AUXILIAR será reintegrado.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### 35. 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.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### 36. Compensação semanal da jornada de trabalho

Fica permitida a compensação semanal da jornada de trabalho. Quando os sábados compensados forem feriados, a MANTENEDORA que trabalhar sob o regime de compensação semanal de trabalho, poderá, alternativamente:

**A** - Reduzir a jornada de trabalho, subtraindo-se os minutos relativos à compensação;

**B** - Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta norma coletiva;

**C** - Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes, como horas extraordinárias, isto é, duas horas de crédito por hora compensada;



**Parágrafo primeiro** - Não podem ser compensados os dias de pontes de feriado que constam do calendário escolar como dia não letivo.

**Parágrafo segundo** - A MANTENEDORA deverá comunicar o AUXILIAR com até 05 (cinco) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada.

**Parágrafo terceiro** - A MANTENEDORA será obrigada a estabelecer o mesmo critério de compensação a todos os AUXILIARES.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 37. Banco de Horas

Nos termos da lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, fica autorizada a celebração de Acordo de Compensação - Banco de Horas entre a MANTENEDORA e o Sindicato, desde que respeitadas as disposições contidas nos parágrafos que seguem.

**Parágrafo primeiro** - Os termos do Acordo de Compensação - Banco de Horas estão definidos no Anexo II da presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo segundo** - Caso a MANTENEDORA siga os termos estabelecidos no ANEXO II, o

Acordo de Compensação - Banco de Horas será automaticamente celebrado com o Sindicato, sem a necessidade de deliberação da Assembleia dos AUXILIARES.

**Parágrafo terceiro** - Na hipótese prevista no parágrafo segundo da presente cláusula, a

MANTENEDORA estará obrigada a permitir a entrada de dirigentes sindicais no local de trabalho que, durante a jornada normal de trabalho, em pelo menos dois turnos distintos e sem prejuízo da remuneração, esclarecer aos AUXILIARES os termos do Acordo.

**Parágrafo quarto** - Caso a MANTENEDORA pretenda modificar os termos do Acordo de

Compensação - Banco de Horas estabelecidos no Anexo II, a proposta de alteração deverá ser encaminhada ao Sindicato, que terá o prazo máximo de 7 (sete) dias úteis para dar início ao processo de negociação.

**Parágrafo quinto** - Na hipótese prevista no parágrafo quarto, a celebração do Acordo exigirá aprovação prévia dos AUXILIARES empregados pela MANTENEDORA, reunidos em assembleia convocada pelo Sindicato, especifica e exclusivamente para esse fim, no prazo máximo de 20 (vinte) dias úteis contados a partir do encaminhamento da proposta ao Sindicato, sob pena de, em não o fazendo, poder a MANTENEDORA negociar diretamente com os AUXILIARES empregados

**Parágrafo sexto** - Será autorizada a entrada de dirigentes sindicais no local de trabalho para convocação e realização da assembleia, que deverá ocorrer durante a jornada normal de trabalho, em pelo menos dois turnos diferentes.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação - exclusão do parágrafo sétimo.

### 38. Sistema de controle de ponto alternativo

A MANTENEDORA poderá utilizar Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, tais como a marcação de ponto via WEB, *smartphones*, *tablets*, aplicativos ou outros meios eletrônicos.





**Parágrafo único** - Para fins de fiscalização e acompanhamento pelo AUXILIAR, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- I. estar disponíveis no local de trabalho;
- II. permitir a identificação de empregador e empregado; e
- III. possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 39. Desconto de faltas

Na ocorrência de faltas não amparadas na legislação, a MANTENEDORA poderá descontar, no máximo, o número de horas em que o AUXILIAR esteve ausente e o DSR proporcional a essas horas, desde que a MANTENEDORA não tenha implantado o sistema de Banco de Horas conforme o disposto em cláusula própria da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo único** - É da competência e integral responsabilidade da MANTENEDORA estabelecer mecanismos de controle de faltas e de pontualidade do AUXILIAR, conforme a legislação vigente.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 40. 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(a), cônjuge, companheiro(a) e dependente juridicamente reconhecido.

**Parágrafo único** - Em caso de falecimento de irmão(ã), sogro(a) e neto(a) os abonos ficarão reduzidos a três dias.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 41. Abono de ponto ao estudante

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

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### 42. Congressos, simpósios e equivalentes

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

**Parágrafo único** - A participação do AUXILIAR nos eventos descritos no *caput* não caracterizará atividade extraordinária.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.



#### 43. Flexibilização da jornada de trabalho

Poderá ser flexibilizada a carga horária entre jornadas do AUXILIAR, quando no exercício concomitante de função docente e atividade administrativa, não havendo assim pagamento de salários nos intervalos, quando o AUXILIAR não tenha trabalhado nos mesmos.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### 44. Férias

As férias dos AUXILIARES serão determinadas pela direção da MANTENEDORA nos termos da legislação vigente, sendo admitida a compensação dos dias de férias concedidos antecipadamente, em período nunca inferior a 10 (dez) dias e nem mais do que 2 (duas) vezes por ano.

**Parágrafo primeiro** - Fica assegurado aos AUXILIARES, no prazo previsto pelo artigo 145 da CLT, independentemente de solicitação, o pagamento antecipado do salário correspondente aos dias de férias e do abono previsto no inciso XVII, artigo 7º, da Constituição Federal.

**Parágrafo segundo** - As férias, individuais ou coletivas, não poderão ter seu início no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso remunerado ou sábados, quando esses não forem dias normais de trabalho (parágrafo 3º do artigo 134 da lei 13467/2017).

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação - exclusão do parágrafo terceiro.

#### 45. Licença sem remuneração

O AUXILIAR, com mais de 5 (cinco) anos ininterruptos de serviço no estabelecimento ensino superior da MANTENEDORA, 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 deverão ser comunicadas à MANTENEDORA com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, devendo especificar 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. A intenção de retorno do AUXILIAR à atividade deverá ser comunicada à MANTENEDORA no mínimo 60 (sessenta) dias antes do término do afastamento.

**Parágrafo segundo** - O AUXILIAR que tenha ou exerça cargo de confiança deverá, junto com o comunicado de licença, solicitar seu desligamento do cargo a partir do início da licença.

**Parágrafo terceiro** - Considera-se demissionário o AUXILIAR que, ao término do afastamento, não retornar às atividades.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### 46. Licença por adoção ou guarda



Nos termos da Lei 12.873, de 25 de outubro de 2013, será assegurada licença de 180 (cento e oitenta) 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 primeiro** - Não poderá ser concedido benefício a mais de um empregado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que cônjuges ou companheiros estejam submetidos a regime próprio da Previdência Social.

**Parágrafo segundo** - 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.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e aumento da licença para 180 (cento e oitenta) dias.

#### 47. Licença paternidade

A licença paternidade terá a duração de dez (dez) dias.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e aumento do período de licença.

#### 48. Refeitórios

Fica a MANTENEDORA obrigada a assegurar aos seus AUXILIARES todas as condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições, da seguinte forma: local adequado fora da área de trabalho; piso lavável; limpeza, arejamento e boa iluminação; mesas e assentos em número correspondente ao de usuários; lavatórios e pias instalados nas proximidades ou no próprio local; fornecimento de água potável aos empregados; estufa, fogão ou similar para aquecer as refeições.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### 49. Uniformes

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

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### 50. Atestados médicos e abonos de faltas

A MANTENEDORA está obrigada a abonar as faltas dos AUXILIARES, mediante a apresentação de atestados médicos ou odontológicos.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### 51. Primeiros socorros



A MANTENEDORA obriga-se a manter materiais de primeiros socorros nos locais de trabalho e providenciar, por sua conta, a remoção do AUXILIAR acidentado/doente para o atendimento médico hospitalar.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 52. Quadro de avisos

A MANTENEDORA deverá colocar em local visível, quadro de avisos à disposição da entidade sindical da categoria profissional, para fixação de comunicados de interesse da categoria, sendo proibida a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

**Parágrafo único** - O dirigente sindical terá livre acesso às dependências da Instituição de Ensino Superior mantida para atualizar o material divulgado no quadro de avisos.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 53. Delegado representante

A MANTENEDORA assegurará a eleição de 1 (um) Delegado Representante para cada Instituição de Ensino Superior mantida, com mandato de 1 (um) ano, que terá a garantia de emprego e salários a partir da inscrição de sua candidatura até o término do semestre letivo em que sua gestão se encerrar.

**Parágrafo primeiro** - A eleição dos *Delegados Representantes* será realizada pelo Sindicato na Instituição de Ensino Superior mantida, por voto direto e secreto. É exigido quórum de 50% (cinquenta por cento) mais um dos auxiliares da unidade onde a eleição ocorrer.

**Parágrafo segundo** - O Sindicato comunicará a eleição à MANTENEDORA, com a relação dos candidatos inscritos, com antecedência mínima de sete dias corridos da data da eleição. Nenhum candidato poderá ser demitido a partir da data da comunicação até o término da apuração.

**Parágrafo terceiro** - É condição necessária que os candidatos sejam filiados ao Sindicato e que tenham, à data da eleição, pelo menos um ano de serviço na MANTENEDORA.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 54. Assembleias sindicais

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

**Parágrafo primeiro** - Na vigência desta Convenção, os abonos estão limitados a dois sábados e mais dois dias úteis para cada intervalo de tempo compreendido entre o mês de março de um ano e o mês de fevereiro do ano subsequente. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em turnos distintos.

**Parágrafo segundo** - A entidade sindical deverá informar à MANTENEDORA, por escrito, com antecedência mínima de quinze dias corridos. Na comunicação deverão constar a data e o horário da assembleia.

**Parágrafo terceiro** - Os dirigentes sindicais não estão sujeitos ao limite previsto no parágrafo primeiro desta cláusula. As ausências decorrentes do comparecimento às assembleias de suas entidades serão abonadas mediante comunicação formal à MANTENEDORA.



**Parágrafo quarto** - A MANTENEDORA poderá exigir dos AUXILIARES e dos dirigentes sindicais, atestado emitido pela entidade sindical profissional, que comprove o seu comparecimento à assembleia.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 55. Congresso de entidade sindical profissional

Na vigência desta Convenção, para cada intervalo de tempo compreendido entre o mês de março de um ano e o mês de fevereiro do ano subsequente, a entidade sindical promoverá um evento de natureza política ou pedagógica (Congresso ou Jornada). A MANTENEDORA abonará as ausências de seus AUXILIARES que participarem do evento, nos seguintes limites:

- a) na unidade de ensino que tenha até 49 (quarenta e nove) AUXILIARES, será garantido o abono a um AUXILIAR;
- b) na unidade de ensino que tenha entre 50 (cinquenta) e 99 (noventa e nove) AUXILIARES será garantido, o abono a dois AUXILIARES;
- c) na unidade de ensino que tenha mais de 100 (cem) AUXILIARES, será garantido o abono a três AUXILIARES.

Tais faltas, limitadas ao máximo de dois dias úteis além do sábado, serão abonadas mediante a apresentação de atestado de comparecimento fornecido pela entidade sindical. O AUXILIAR deverá repor as horas que porventura sejam necessárias para complementação da sua jornada de trabalho.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 56. Comissão Permanente de Negociação

Fica mantida a *Comissão Permanente de Negociação* constituída de forma paritária, por três representantes das entidades sindicais (profissional e econômica), com o objetivo de:

- a) fiscalizar o cumprimento das cláusulas vigentes;
- b) elucidar eventuais divergências de interpretação das cláusulas desta Convenção;
- c) discutir questões não contempladas na presente Convenção;
- d) deliberar no prazo máximo de quinze dias úteis, prorrogável por igual período de forma justificada, a contar da data da solicitação protocolizada no SEMESP, sobre modificação de pagamento ou de modalidade de assistência médica, conforme o que estabelece a cláusula "*Assistência médico hospitalar*" da presente Convenção;
- e) criar subsídios para a Comissão de Tratativas Salariais, através da elaboração de documentos, para a definição das funções/atividades e o regime de trabalho dos AUXILIARES.

**Parágrafo primeiro** - As entidades sindicais componentes da *Comissão Permanente de Negociação* indicarão seus representantes, imediatamente após a assinatura da presente Convenção.

**Parágrafo segundo** - É prerrogativa da *Comissão Permanente de Negociação* estabelecer normas e regramentos para elucidar o entendimento e facilitar a implementação das condições estabelecidas nas cláusulas "*Assistência Médica COM COPARTICIPAÇÃO*" e "*Assistência Médica SEM COPARTICIPAÇÃO*" da presente Convenção, respeitando-se o que foi convencionado na cláusula "*Assistência médico-hospitalar*".



**Parágrafo terceiro** - Cada seção da *Comissão Permanente de Negociação* será realizada no prazo máximo de quinze dias a contar da solicitação formal e obrigatória de qualquer uma das entidades que a compõem, devendo constar na solicitação a data, o local e o horário de sua realização.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 57. Foro Conciliatório para solução de conflitos coletivos

Fica mantida a existência do Foro Conciliatório que tem como objetivo procurar resolver questões referentes ao não cumprimento de normas estabelecidas na presente Convenção e eventuais divergências trabalhistas existentes entre a MANTENEDORA e seus AUXILIARES.

**Parágrafo primeiro** - O Foro será composto por membros do SEMESP e do SINDICATO. 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** - O SEMESP e o SINDICATO 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 quinze dias a contar da solicitação formal e obrigatória de qualquer uma das entidades que o compõem, devendo constar na solicitação a data, o local e o horário de sua realização. O não comparecimento de qualquer uma das partes acarretará o encerramento imediato das negociações.

**Parágrafo quarto** - Nenhuma das partes envolvidas ingressará com ação na Justiça do Trabalho durante as negociações de entendimento.

**Parágrafo quinto** - 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 sexto** - Na hipótese de sucesso das negociações, a critério do Foro, a MANTENEDORA ficará desobrigada de arcar com a multa de arcar com a multa definida na cláusula "*Multa por descumprimento da Convenção*".

**Parágrafo sétimo** - 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 nesta Convenção.

**Parágrafo oitavo** - Na hipótese de incapacidade econômico-financeira das MANTENEDORAS, os casos serão remetidos para análise e deliberação deste foro.

**Parágrafo nono** - Excepcionalmente na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho os Foros Conciliatórios serão realizados de forma remota.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 58. Acordos internos

Ficam assegurados os direitos mais favoráveis decorrentes de acordos internos ou de acordos coletivos de trabalho celebrados entre a MANTENEDORA e a entidade sindical profissional.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.



## 59. Competência das entidades sindicais signatárias

Fica estabelecida a legalidade das entidades sindicais signatárias para promover, perante a Justiça do Trabalho e o Foro em Geral, ações plúrimas em nome dos AUXILIARES em nome próprio, ou ainda, como parte interessada, em caso de descumprimento de qualquer cláusula avençada ou determinada nesta norma coletiva.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 60. Multa por descumprimento da convenção

O descumprimento desta Convenção obrigará a MANTENEDORA ao pagamento de multa correspondente a 1% (um por cento) do salário do AUXILIAR, para cada uma das cláusulas não cumpridas, acrescidas de juros, a cada AUXILIAR prejudicado.

**Parágrafo único** - A MANTENEDORA está desobrigada de arcar com a multa prevista no *caput*, caso a cláusula descumprida já estabeleça uma multa pelo seu não cumprimento.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## 61. Contribuição Assistencial

Obriga-se a MANTENEDORA a promover o desconto da contribuição assistencial, na folha de pagamento de seus AUXILIARES, sindicalizados e/ou filiados ou não, para recolhimento em favor do Sindicato profissional, conforme base territorial definida no Ministério do Trabalho, em conta especial, na importância deliberada pelas respectivas Assembleias Gerais, desde que observados os parágrafos abaixo, redigidos conforme SENTENÇA e ACORDÃO 20110496315 e 20111091459 prolatados no PROC. 0135900382065020074 e aprovação das assembleias dos Sindicatos profissionais.

**Parágrafo primeiro** - As entidades sindicais profissionais obrigam-se a encaminhar ao SEMESP, antes da assinatura da presente Convenção Coletiva, cópias de eventuais decisões judiciais e de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) assinados com o Ministério Público do Trabalho que tratem da instituição e cobrança de contribuição assistencial. A assinatura do SEMESP na presente CCT está condicionada ao encaminhamento da documentação acima referida.

**Parágrafo segundo** - As entidades sindicais profissionais obrigam-se a encaminhar ao SEMESP, no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data da assinatura da presente Convenção, comprovação documental que a deliberação e aprovação da instituição da contribuição assistencial ocorreram em Assembleia Geral da categoria convocada para este fim, com ampla divulgação, por meio de edital publicado em jornal de grande circulação, na base de representação da entidade sindical profissional, sendo garantida a participação de sócios e não sócios e que foi realizada em local e horário que possibilitaram a presença dos trabalhadores, sob pena de, em não o fazendo, ou sendo constatado que as condições acima descritas não foram observadas, ficarem impedidos de exigir o desconto a que se refere o *caput*.

**Parágrafo terceiro** - O valor da contribuição assistencial aprovada pela Assembleia convocada e realizada nas condições descritas no parágrafo segundo, obedecendo aos princípios de proporcionalidade e razoabilidade, em cada ano de vigência da presente Convenção Coletiva, não poderá exceder a 1% (um por cento) ao mês, não cumulativa, em até 5 (cinco) meses, perfazendo, no máximo, 5% (cinco por cento) por ano de vigência, do valor da remuneração bruta mensal, reajustada pelo índice previsto nesta norma coletiva.



**Parágrafo quarto** - As entidades sindicais profissionais comprometem-se a enviar ao SEMESP, no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias após a assinatura da presente Convenção, a ata da Assembleia que deliberou e aprovou a instituição da contribuição assistencial. Tal ata deverá explicitar o percentual e os meses em que a MANTENEDORA deverá proceder ao desconto nos salários, para que os AUXILIARES tenham ciência dos prazos e percentuais definidos.

**Parágrafo quinto** - Uma vez cumprido o disposto no parágrafo 4º desta cláusula, isto é, no período de 30 (trinta) dias a contar do 6º dia após a assinatura da presente Convenção Coletiva, fica assegurado ao AUXILIAR o direito de oposição à cobrança da contribuição assistencial, a ser exercido, sem qualquer vício de vontade, de modo individual, pessoalmente ou por meio de carta registrada encaminhada ao Sindicato profissional, com cópia à Entidade MANTENEDORA, contendo a qualificação do AUXILIAR (Nome, endereço, RG e CPF/MF), da Instituição de Ensino (nome e endereço) e da MANTENEDORA.

**Parágrafo sexto** - Os prazos de oposição para o AUXILIAR em licença (saúde, gestante ou adoção, com ou sem remuneração), em gozo de férias individuais ou coletivas ou em qualquer outra situação que implique afastamento do trabalho, serão suspensos no período de afastamento e voltarão a ser contados a partir da data de retorno ao trabalho.

**Parágrafo sétimo** - As entidades sindicais profissionais não poderão impor qualquer obstáculo ao livre exercício de oposição, sob pena de a MANTENEDORA não promover o desconto nos salários dos trabalhadores.

**Parágrafo oitavo** - As entidades sindicais profissionais e o SEMESP ficam obrigados a divulgar, em até 5 (cinco) dias úteis imediatamente após a assinatura da presente Convenção Coletiva e no mesmo prazo o envio da cópia da assembleia referida no parágrafo quarto, respectivamente, aos AUXILIARES representados, por meio de publicação em website da entidade sindical ou em jornal de ampla circulação na base de representação, ou ainda em quadro de avisos nas salas dos AUXILIARES na Instituição de Ensino, ou por outros meios eficazes, todas as informações sobre a contribuição assistencial, contendo percentuais e meses de cobrança, assim como as condições para o exercício de oposição.

**Parágrafo nono** - O recolhimento da contribuição assistencial será realizado obrigatoriamente pela própria MANTENEDORA, até o 10º (décimo) dia dos meses subsequentes aos descontos, em guias próprias, fornecidas pelo Sindicato da categoria profissional.

**Parágrafo dez** - Quando a MANTENEDORA deixar de efetuar o desconto da contribuição assistencial nos salários dos AUXILIARES que não manifestaram oposição e o correspondente recolhimento, nos prazos e condições determinadas nesta cláusula, incorrerá na obrigatoriedade do pagamento da referida contribuição, acrescida de multa de 10% (dez por cento). O pagamento da contribuição e da multa é de integral responsabilidade da MANTENEDORA e não pode, de forma alguma e sob qualquer justificativa, incidir sobre os salários dos AUXILIARES que não se opuseram ao desconto, caso este não tenha sido efetuado.

**Parágrafo onze** - O descumprimento de qualquer dos parágrafos anteriores acarretará multa diária de R\$1.000,00 (um mil reais), nos termos do art. 461, parágrafo 4º do Código de Processo Civil até comprovação de regularização da conduta, sendo revertidos os valores ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador.

**Parágrafo doze** - Fica expressamente ressalvado que a presente cláusula não prejudica e nem beneficia terceiros que possuam ação judicial ou termo de ajustamento de conduta com entendimento diverso do acima estabelecido, nem a defesa dos direitos individuais de cada trabalhador que se sentir prejudicado.

**Parágrafo treze** - As MANTENEDORAS efetuarão o desconto e repasse da contribuição assistencial como simples intermediárias, não lhes cabendo ônus por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já a entidade sindical beneficiária, em qualquer hipótese, a total responsabilidade pelos valores descontados e a ela repassados.

**Parágrafo catorze** - Em caso de reclamação do AUXILIAR junto à MANTENEDORA, por escrito e justificada, quanto ao desconto relativo à contribuição assistencial, caberá à entidade sindical beneficiária a devolução dos valores devidos.





**Parágrafo quinze** - As entidades sindicais beneficiárias obrigam-se a participar, como litisconsortes passivos, de qualquer ação individual ou coletiva, inclusive ação civil pública, que tenha por objeto, exclusivamente, a devolução de valores descontados dos empregados a título de contribuição assistencial e a elas repassados na forma do *caput* e parágrafos da presente cláusula, bem como a ressarcir, diretamente ou por meio de compensação com outros créditos futuros, os valores devolvidos, as despesas, inclusive custas e honorários advocatícios, bem como as multas decorrentes de eventual autuação imposta por auditores-fiscais do Ministério do Trabalho, e os prejuízos causados às Instituições de Ensino e/ou Entidades MANTENEDORAS, exclusivamente sobre desconto de contribuição assistencial.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e posterior adequação de redação, conforme TAC firmado e inclusão do parágrafo onze, renumerando os demais

## Anexo I

### DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

**CONSIDERANDO** que a Organização Mundial da Saúde declarou que os casos de doenças causadas pelo novo coronavírus (COVID-19) notificados em todos os continentes continuam a configurar uma pandemia;

**CONSIDERANDO** a dimensão e a intensidade da evolução da transmissão comunitária da COVID-19 no Brasil, notadamente com a identificação de mutações com novas variantes e cepas, de elevado grau de contaminação, mesmo com a taxa vacinal da população em crescimento;

**CONSIDERANDO** que a transmissão ocorre de pessoa a pessoa a partir de gotículas respiratórias ou contato próximo; que pessoas em contato com alguém que tenha sintomas respiratórios (por exemplo: espirros, tosse, dentre outros) estão em risco de serem expostas a gotículas respiratórias potencialmente infecciosas, como os profissionais de educação;

**CONSIDERANDO** que existem grupos populacionais mais vulneráveis, como maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e gestantes, dentre outros;

**CONSIDERANDO** que o tipo de transmissão (ex: comunitária) dos casos em cada localidade implicará no aumento do risco para grupos de trabalhadores que têm contato próximo com o público em geral ou coabitam com pessoas do chamado "Grupo de Risco";

**CONSIDERANDO** que, nessas condições e enquanto perdurar esse quadro de pandemia, é necessário esforço conjunto de toda a sociedade para conter a disseminação da doença (COVID-19) e que no Brasil a Lei Orgânica da Saúde - Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990 prevê que a saúde é direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (artigo 2º, *caput*), mas também deixa claro que o dever do Estado "não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade" (artigo 2º, § 2º);

**CONSIDERANDO** que o trabalho de AUXILIARES por meio de plataformas virtuais, trabalho remoto, ou em *home office* deverá observar os parâmetros e fundamentos da disciplina do uso da Internet, previstos no artigo 2º da Lei 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet) e nas Notas Técnicas divulgadas pelo Ministério Público do Trabalho - MPT, com destaque para o reconhecimento da escala mundial da rede e para o respeito aos direitos humanos, ao desenvolvimento da personalidade e ao exercício da cidadania em meios digitais, à pluralidade e à diversidade e à finalidade social da rede;

**CONCORDAM** as partes em estabelecer os seguintes regramentos e normas transitórias que são parte integrante da Convenção Coletiva de Trabalho durante sua vigência ou, mesmo depois, com a continuidade das recomendações dos órgãos da Saúde, ante a pandemia da COVID-19 e que deverão ser observados nas áreas geográficas do Estado de São Paulo.:



1. A MANTENEDORA deverá fornecer aos AUXILIARES todos os EPIs recomendados pelas autoridades sanitárias, incluindo máscaras de proteção facial, lenços de papel, papel-toalha, além de disponibilizar espaço para lavagem adequada das mãos e disponibilizar dispensers de álcool gel ou de outro sanitizante adequado, na ausência deste espaço ou em função de sua distância em relação ao local da prestação de serviço (salas de aula, quadras esportivas, laboratórios etc.)

2. A MANTENEDORA deverá estabelecer política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas, observando as recomendações médicas, seguido de posterior isolamento e contato imediato dos serviços de saúde na identificação de casos suspeitos, além de implantar medidas de vigilância ativa e passiva recomendadas pelas autoridades sanitárias nacionais e internacionais, com vistas à identificação precoce de sintomas compatíveis com a COVID-19, e garantir o imediato afastamento do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração, de todos os AUXILIARES com sintomas, até submissão a exame específico que ateste ou não a contaminação.

**Parágrafo único** - Em caso de confirmação de contágio pelo novo coronavírus (COVID-19), a MANTENEDORA deverá proceder com a testagem de todo o Corpo Docente e, inclusive, dar publicidade aos AUXILIARES na hipótese de confirmação de contaminação.

3. A MANTENEDORA deverá orientar para que os AUXILIARES permaneçam em casa, em trabalho remoto, se perceberem sinais de possíveis sintomas da COVID-19 e que, para tanto, basta que a direção pedagógica seja avisada com a maior antecedência possível, não sendo necessário a apresentação de atestado médico, ou de qualquer outro comprovante.

**Parágrafo único**- Caso persistam os sintomas, a MANTENEDORA deverá disponibilizar ao AUXILIAR um local de pronto atendimento para que ele possa se submeter a exame específico que ateste ou não a contaminação.

4. A MANTENEDORA deverá fornecer individualmente, fones e outros aparelhos ou itens, para que não haja compartilhamento entre os AUXILIARES.

5. A MANTENEDORA deverá realizar limpeza e desinfecção de todas as áreas de trabalho de forma regular, utilizando os procedimentos e produtos recomendados e registrados pela autoridade sanitária.

6. A MANTENEDORA deverá estabelecer política de flexibilidade de jornada, e privilegiar o trabalho remoto em *home office*, quando serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estejam em funcionamento regular, observado o princípio da irredutibilidade salarial.

7. A MANTENEDORA deverá estabelecer política de flexibilidade de jornada e instituir o trabalho remoto em *home office* para que os AUXILIARES que atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo coronavírus, obedeçam à quarentena e às demais orientações dos serviços de saúde, ou quando os AUXILIARES constituírem famílias monoparentais, ou seja, forem os únicos responsáveis por crianças e adolescentes, idosos ou pessoas com deficiência, que necessitem de cuidados em sua família, observado o princípio da irredutibilidade salarial.

8. A MANTENEDORA deverá fornecer orientação, treinamento e acompanhamento fonoaudiológico aos AUXILIARES, com o objetivo de diminuir o desgaste vocal e otimizar a sua comunicação ao lecionar, tendo que usar EPIs, tais como máscara e/ou *face shield*.

9. A MANTENEDORA deverá proporcionar formação e orientação aos AUXILIARES, disponibilizando, quando necessário, atendimento psicológico com o intuito de fornecer orientação e suporte emocional, no desenvolvimento das habilidades socioemocionais dos alunos e apoiar a resolução de conflitos, dentre outros.

10. A MANTENEDORA, no caso de fornecer em comodato equipamentos tecnológicos necessários à execução do trabalho remoto, ou teletrabalho em *home office*, nas plataformas por ela definidas, será responsável pelas respectivas aquisições e manutenções, assim como por prover a infraestrutura necessária e adequada à prestação daquele trabalho.



**Parágrafo único-** Caso a MANTENEDORA não forneça em regime de comodato os equipamentos tecnológicos necessários para a prestação do trabalho e no impedimento ou impossibilidade do comparecimento presencial do AUXILIAR ao local habitual de trabalho, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição da MANTENEDORA.

**11.** Cabe à MANTENEDORA o controle de ponto de modo a que o tempo dispendido em teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância não exceda a jornada habitual de trabalho presencial e que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado seja considerado tempo à disposição, regime de prontidão e de sobreaviso, para efeito de pagamento de adicional de hora extra.

**12.** Cabe à MANTENEDORA capacitar os empregados, além de oferecer apoio tecnológico e orientação técnica permanente para realização do trabalho remoto e em plataformas virtuais. A orientação e capacitação do corpo discente poderá ficar a cargo do AUXILIAR na sua jornada habitual de trabalho e, caso ultrapassada, as horas-aula excedentes deverão ser remuneradas com o adicional de hora-extra.

Reivindicação: Inclusão do *Anexo I - Disposições Transitórias* na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023.

## Anexo II

### Banco de Horas

Nos termos do que dispõem a Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023 e a Lei 9601, de 21 de janeiro de 1998, firmam o presente Acordo de Compensação de Jornada - Banco de horas a XXXXXXXXXXXX (razão social da MANTENEDORA), CNPJ XXXXXXXXXXXX e o Sindicato XXXXXXXXXXXX, CNPJ XXXXXXXXXXXX, este último com autorização expressa da assembleia dos AUXILIARES na Instituição, especificamente convocada para deliberar sobre este Acordo.

**Artigo 1º** - O presente Acordo começa a vigorar a partir de 1º de março de 2022.

**Artigo 2º** - Eventuais créditos de horas trabalhadas em período anterior a esta data, remanescentes do Acordo de Compensação anterior, deverão ser pagos até o quinto dia útil do mês subsequente ao do término do prazo fixado para ajuste do saldo do banco. Eventuais débitos de horas não compensadas pelos AUXILIARES ficam expirados a partir do término da vigência do ACT de banco de horas.

**Artigo 3º** - A partir de 1º de março de 2022, a composição do banco de horas se dará mediante o acúmulo, apurado por meio de cartão de ponto, de horas credoras ou devedoras.

**Artigo 4º** - Poderão ser compensadas as horas trabalhadas além da jornada diária, não podendo exceder a duas horas diárias nem dez semanais. As horas que excederem esse limite serão pagas como hora extra, com o adicional definido na cláusula *Adicional de hora-extra*, da Convenção Coletiva de Trabalho.

**Artigo 5º** - A compensação não poderá ocorrer nas férias, feriados e dias reservados ao Descanso Semanal Remunerado. A MANTENEDORA poderá efetuar as compensações de dias-ponte (dias úteis que antecedem ou sucedem os feriados que ocorrem às terças ou quintas-feiras).

**Artigo 6º** - Atrasos, saídas e faltas não descontados poderão ser compensados no Banco de Horas, limitando-se em uma ocorrência por semana.

**Artigo 7º** - A compensação poderá ser anterior ou posterior às horas que deixaram de ser trabalhadas.



**Artigo 8º** - Os dias e/ou horários destinados à compensação deverão ser informados aos AUXILIAR com sete dias de antecedência, no mínimo. Descumprido esse prazo, as horas trabalhadas a mais serão pagas com o adicional estabelecido na cláusula "Adicional de hora-extra" da CCT 2022/2023. Caso a compensação seja requerida a pedido do AUXILIAR, o prazo mínimo de aviso não será exigido.

**Artigo 9º** - Será permitido um saldo negativo de, no máximo, 20 (vinte) horas a serem compensadas. Eventuais débitos de horas que excederem esse limite serão zerados.

**Artigo 10** - A cada 180 (cento e oitenta) dias a contar da data de início da vigência do presente Acordo, a MANTENEDORA fará o ajuste do crédito e débito de horas. Eventuais horas trabalhadas e não compensadas no período aquisitivo devem ser pagas como hora extra até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao ajuste, na forma da cláusula "Adicional de hora-extra" da CCT 2022/2023. Eventuais débitos de horas não compensadas serão zerados.

**Artigo 11**- Para proceder ao ajuste das horas, a MANTENEDORA deverá entregar mensalmente aos AUXILIARES extrato individualizado, com as horas trabalhadas, horas compensadas e o saldo.

**Artigo 12** - Na demissão, a pedido do AUXILIAR ou por iniciativa da MANTENEDORA, o crédito de horas trabalhadas e não compensadas serão pagas como hora-extra, com o adicional estabelecido na cláusula "Adicional de hora-extra" da CCT 2022/2023, junto com as verbas rescisórias. Havendo débito de horas ainda não compensadas, o saldo negativo será zerado.

**Artigo 14** - Esse Acordo se encerra em 28 de fevereiro de 2023. O saldo positivo, decorrente de horas trabalhadas a mais e não compensadas, devem ser pagas até o dia 30 de março de 2023, como hora extra, com o adicional estabelecido na cláusula "Adicional de hora-extra" da CCT 2022/2023. O saldo negativo, resultante de horas não trabalhadas e não compensadas, será zerado.

Reivindicação: Manutenção do Anexo II e adequação de datas.

## **8. ÚLTIMO INSTRUMENTO NORMATIVO DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS SUSCITANTES ANTERIORES À PRESENTE DATA BASE.**

SINDICATO DOS PROFESSORES DE SAO PAULO: fls. 1245/1272

SIND DOS PROFESSORES DE STO ANDRE S B CAMPO E S C SUL:  
fls. 913/942

SINDICATO DOS PROFESSORES DE CAMPINAS: fls. 943/972

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS  
DE ENSINO E EDUCACAO DE FRANCA: fls. 973/1002

SINDICATO DOS PROFESSORES E PROFESSORAS DOS ESTAB.  
PRIV. DE ED. BAS., SUP., PROF., CURSOS LIVRES E AFINS DE GRS: fls. 1033/1063



SIND. PROF. DE EDUC. BAS. ENS. INF., ENS. FUND. E ENS. MEDIO - ENS. SUP., ENS. PROF, CURSOS LIVRES E AFINS DE JAU-SINPRO-JAU: fls. 1064/1094

SINDICATO DOS PROFESSORES DE JUNDIAI: fls. 1095/1123

SINDICATO DOS PROFESSORES E AUXILIARES DE ADM. ESCOLAR DE RIBEIRAO PRETO: fls. 1125/1154

SINDICATO DOS PROFESSORES DE SANTOS E REGIAO: fls. 1185 /1214

SINDICATO DOS PROFESSORES DE SAO JOSE DO RIO PRETO: fls. 1215/1244

SINDICATO DOS PROFESSORES DE SOROCABA: fls. 1273/1302

SINDICATO DOS PROFESSORES DE TAUBATE: fls. 1303/1332

SINDICATO DOS PROF. EM ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE ENSINO NOS MUNICIPIOS DE INDAIATUBA, SALTO E ITU - SINPROVALES: fls. 1333/1362

## 9. GREVE.

Como dito no tópico 5.1, o direito de greve representa um instrumento de pressão dos trabalhadores em prol dos seus interesses, como meio de se buscar o reconhecimento patronal, via negociação coletiva, das cláusulas econômicas e sociais. Como fato, a greve é um processo dialético e que não se resume pura e tão somente a paralisação dos trabalhadores.

Consoante o teor da ata de audiência realizada em 26 de agosto de 2022, foi proposta, pela Vice-Presidência Judicial, a adoção de uma cláusula de paz pelos Sindicatos Suscitantes e pelo Sindicato Suscitado, com o espírito de que as negociações fossem retomadas, suspendendo-se o movimento grevista que seria deflagrado no dia 05 de setembro de 2022, permanecendo apenas em "estado de greve" durante as negociações coletivas que deveriam prosseguir entre as partes, até eventual julgamento pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos, ficando também esclarecido que, antes da resposta das assembleias e do término da negociação com o Suscitado, não haveria greve.

Em manifestação de fls. 2189, os Suscitantes informaram que os professores, professoras e auxiliares de administração escolar reunidos em assembleia, realizada no dia



31 de agosto de 2022, nas respectivas bases territoriais, deliberaram por aprovar a adoção da Cláusula de Paz, suspendendo momentaneamente o movimento grevista que seria deflagrado no dia 05 de setembro de 2022, permanecendo a categoria em estado de greve.

Considerando todo o andamento processual, verifica-se que não houve paralisação dos trabalhadores, tendo sido cumprida na totalidade a "Cláusula de Paz".

Diante desta assertiva, declara-se extinto o feito, sem resolução de mérito, ante a perda do interesse processual (art. 485, VI, CPC). Repita-se: Não há o interesse processual quanto a declaração de abusividade ou não do exercício de greve, de descontos salariais pela paralisação etc.

Ressalvam-se eventuais direitos e ou interesses de terceiros (art. 15, Lei 7.783/89).

## 10. CRITÉRIOS DE VALORAÇÃO DAS PAUTAS APRESENTADAS.

Em prol da observância do dever de fundamentação dos atos jurisdicionais (art. 93, IX, CF), a Relatoria, como juízos de valor para o exame das pautas de reivindicações, apresenta os seus critérios de valoração.

### 10.1. Poder Normativo da Justiça do Trabalho

O poder normativo da Justiça do Trabalho no Brasil teve como paradigma a Carta *del Lavoro* do regime fascista italiano de Benito Mussolini, a qual atribui ao magistrado trabalhista italiano o poder de dirimir conflitos coletivos de trabalho pela fixação de novas condições laborais, não tendo sido consagrado expressamente pela Constituição de 1934 ou pela de 1937 do Brasil. Apesar disso, o poder normativo teve seu embrião na Constituição de 1934, art. 122, que instituiu a Justiça do Trabalho destinada a dirimir questões, regidas pela legislação social, entre empregadores e empregados.

Getúlio Vargas, em outubro de 1935, apresentou à Câmara dos Deputados um anteprojeto de organização da Justiça do Trabalho que, segundo Valdemar Ferreira, era inconstitucional em vários pontos, em especial, pela incompatibilidade da função normativa dos Tribunais do Trabalho com a Constituição vigente à época. Oliveira Vianna defendeu arduamente a constitucionalidade do poder normativo.

Com a dissolução da Câmara pelo Presidente da República, o projeto não chegou a se converter em lei e a organização da Justiça do Trabalho acabou sendo disciplinada pelo Dec.-



lei 1.217, de 1/5/1939, que, em seu art. 65, atribuiu expressamente o poder normativo à Justiça do Trabalho. Regulamentado pelo Decreto 6.596/1940, o conteúdo do Dec.-lei foi absorvido pela CLT em 1º /5/1943.

Com a Constituição Federal de 1946, a Justiça do Trabalho foi incorporada pelo Poder Judiciário, sendo que o art. 123, § 2º, previu que a lei especificará os casos em que as decisões nos dissídios coletivos poderão estabelecer normas e condições de trabalho.

Desde então, o poder normativo da Justiça do Trabalho foi previsto em todas as Constituições brasileiras, pouco importando sua origem autoritária ou democrática.

A previsão constitucional do instituto não foi óbice para que o poder normativo, durante todos esses anos, tenha sido objeto de acirrados debates e inúmeras críticas.

Ives Gandra da Silva Martins Filho diz que a intervenção estatal na solução dos conflitos coletivos pelo poder normativo apresenta vários inconvenientes: (a) enfraquecimento da liberdade negocial; (b) desconhecimento real das condições do setor; (c) demora nas decisões; (d) generalização das condições de trabalho; (e) incompatibilidade com a democracia pluralista e representativa; (f) maior índice de descumprimento da norma coletiva. (MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Processo coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 35/36)

Além desses, Cláudia Maria Beatriz S. Durant aponta outras deficiências da intervenção estatal no Brasil podem ser apontadas: (a) inibe a autocomposição, principalmente quando o empregador possui uma orientação mais tradicional em relações do trabalho; (b) impõe solução artificial, que resulta em descumprimento (não atende às expectativas de uma das partes); (c) aumenta ou esconde o conflito (ausência da verdadeira solução); (d) coercitiva. (DURANT, Cláudia Maria Beatriz S. *Vantagens e desvantagens da ratificação pelo Brasil da Convenção nº 87 da OIT*. In: PEREIRA, Armand (org). *Reforma sindical e negociação coletiva*. Brasília: OIT, 2001, p. 45).

Wagner Giglio e Cláudia Giglio apontam outros problemas: (a) atribuição de poderes normativos ao juiz, afetando o princípio constitucional da divisão de poderes; (b) seu caráter antidemocrático; (c) a falta de confiança na neutralidade do estado; (d) a possibilidade de o Estado, ao criar normas, alterar a ordem social; (e) repressão ao direito de greve. (GIGLIO, Wagner; CORRÊA, Cláudia Giglio Veltri. *Direito processual do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 279)

Após refutar inúmeros argumentos contrários à prestação jurisdicional aos conflitos coletivos, Alfredo Ruprecht, para quem a solução judicial é a mais conveniente, aponta as vantagens da solução judicial aos conflitos coletivos laborais:



*"1ª) os conflitos coletivos seriam resolvidos, em definitivo, por técnicos em Direito. Isso contribuiria para o acerto jurídico da decisão e limitaria as possibilidades de erros formais que poderiam incidir na validade das resoluções que se ditem; 2ª) os casos seriam sempre submetidos a tribunais criados com anterioridade ao fato da causa; 3ª) a constituição desses tribunais seria permanente, pelo menos a respeito dos juízes de direito que os integram; 4ª) estariam garantidas a imparcialidade e independência do tribunal, pelo menos com respeito aos juízes de direito, pois se trataria de magistrados alheios aos interesses em conflito. Não precisaria dizer que esse argumento incidirá favoravelmente na seriedade e prestígio dos tribunais; 5ª) a obrigatoriedade de submissão à jurisdição judicial asseguraria a solução pacífica dos conflitos e, por conseguinte, a paz social; 6ª) dar-se-ia às partes a garantia de um verdadeiro processo". (RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. Tradução de Edilson Alkim Cunha. São Paulo: LTr, 1995, p. 974/975)*

Também conhecido como "competência normativa", o poder normativo era a possibilidade constitucional de a Justiça Laboral estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho, para a solução do conflito coletivo de trabalho (art. 114, § 2º, CF, anteriormente à EC 45/04).

O STF (RE 197.911-9-PE - Rel. Min. Octavio Gallotti - DJU 7.11.1997) deliberou que o poder normativo da Justiça do Trabalho somente poderá ser exercido quando: (a) a lei seja omissa; (b) não for contrário a legislação vigente; (c) não se sobreponha aos termos da legislação; (d) estabeleça cláusulas normativas e ou obrigacionais, cujos conteúdos não estejam vedados pela ordem constitucional; (e) a matéria tratada na sentença normativa não esteja reservada de forma explícita ao regramento legal (lei ordinária ou lei complementar) por expressa previsão constitucional.

Segundo Ronaldo Lima dos Santos, o STF,

*"por meio do notório voto do Ministro Octavio Gallotti, proferido no RE 197.911-9-PE, 1ª T., DJU 7.11.1997, interpretou o § 2º do art. 114 da CF/88, para estabelecer duas ordens de limites ao poder normativo da Justiça do Trabalho. Reconheceu o STF que, na sua área de atuação, o poder normativo não poderia ser elevado, no regime jurídico da separação dos poderes, ao grau de um 'poder irrestrito de legislar ao órgão do Poder Judiciário', estando restrito a atuar no 'vazio legislativo', de forma subsidiária ou supletiva, mas, ainda assim, subordinado à lei e, não podendo 'produzir normas ou disposições contrárias à Constituição'.*

*Foram duas as ordens de limitações impostas ao poder normativo pelo STF: a) observância dos preceitos constitucionais; (b) não invasão da esfera reservada à lei (princípio da reserva legal). Desse modo, não podem, por meio do poder normativo, os Tribunais Trabalhistas complementarem legislação preexistente, redefinindo os direitos nela previstos, como também não*





*podem suprir omissão do legislador, quando a Constituição delega à lei infraconstitucional a regulamentação de determinada matéria. Vazio da lei não se confunde com omissão do legislador".* (SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e ações coletivas*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 320).

Com a EC 45, o poder normativo da Justiça Laboral, para parte da doutrina, foi mitigado, porque a CF apenas passou a prever expressamente que, ajuizado o dissídio coletivo de natureza econômica por comum acordo, caberá **"à Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente"**, não fazendo mais referência à possibilidade de o Judiciário Trabalhista *"estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho"*, como estava na redação original do § 2º, art. 114, CF.

Nesse aspecto, Marcos Neves Fava ensina:

**"A revolução da competência da Justiça do Trabalho instituída pela Reforma do Judiciário e promulgada na forma da Emenda Constitucional n. 45, de 8 de dezembro de 2004 (publicada em 31 de dezembro do mesmo ano), ampliou sobremaneira as atribuições da Justiça Laboral, mas restringiu sua atuação nos dissídios coletivos. A partes desta nova ordem: (a) os dissídios coletivos poderão ter conteúdo apenas econômico - reitius, de interesse - e não mais de interpretação ou revisão (b) dependerão da frustração da negociação coletiva e da arbitragem; (c) somente serão ajuizados por acordo entre as partes litigantes; (d) a Justiça do Trabalho, ao decidi-los, não poderá criar normas não existentes no ordenamento positivo ou nos acordos coletivos e convenções coletivas antes vigentes entre as mesmas partes.**

**Restou, pois, reduzidíssimo o poder criativo dos Tribunais Trabalhistas, alimentados, ao longo de décadas, por 'amplíssima criatividade' no estabelecimento de novas condições de trabalho, à margem da lei positiva.**

**Tão radical modificação do direito do trabalho brasileiro tende a supervalorizar a negociação coletiva, desampara as categorias inorganizadas e estabelece um novo patamar de responsabilidade nas tratativas entre empregadores e empregados. Urge que tal medida faça-se suceder de providências que tornem a representação sindical legítima e mais efetiva, sob pena de ter constituído apenas involução das conquistas históricas dos trabalhadores".** (FAVA, Marcos Neves. *O Esmorecimento do Poder Normativo - Análise de um Aspecto Restritivo na Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho*. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coord.). *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 291)



De fato, a nova redação constitucional não é mais explícita quanto à possibilidade de o Judiciário Trabalhista estabelecer normas e condições de trabalho, contudo, isso não significa que tenha ocorrido uma plena redução do poder normativo.

Assim, concordamos com as ponderações de Ronaldo Lima dos Santos que, ao analisar os limites do poder normativo da Justiça do Trabalho após a edição da EC 45, afirma:

*"Não houve alteração da natureza do poder normativo da Justiça do Trabalho com a EC n. 45/2004, mantendo-se a sua essência de juízo de equidade, solucionante de um conflito coletivo de trabalho por meio da elaboração da norma jurídica (regras e condições) a ser aplicada às relações de trabalho. Assim, em linhas gerais, no exercício do poder normativo, a Justiça do Trabalho deverá observar os limites outrora definidos pelo STF, com alguns novos parâmetros e referências decorrentes da atual redação do § 2º do art. 14 da CF/88, ficando assim delineadas as suas balizas: a) atuação no vazio da lei; b) observância dos preceitos constitucionais; c) não invasão da esfera reservada à lei (princípio da reserva legal); d) não supressão de omissão do legislador; (e) não imissão no campo reservado à autonomia coletiva das partes; f) observância das disposições mínimas de proteção ao trabalho; g) observância das disposições convencionadas anteriormente".* (SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e ações coletivas*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 325)

É inegável que a EC 45 exige o comum acordo para fins de ajuizamento do dissídio coletivo de trabalho de natureza econômica, como forma de valorizar e incentivar a negociação coletiva, porém, esse requisito não pode ser considerado tão somente no seu aspecto formal, visto que: (a) comum acordo não é a suscitação da instância por meio de petição conjunta das partes. Admite-se a distribuição da demanda coletiva por uma das partes; (b) comum acordo não é, bem como não representa, um instrumento formal de simples oposição ao ajuizamento do dissídio coletivo. Admitir-se essa ideia, equivale a valorizar o aspecto formal em detrimento do conteúdo. Vale dizer, o suscitado, para se opor ao ajuizamento do dissídio coletivo, deve alegar situações legítimas, como por exemplo, o não exaurimento das fases da negociação coletiva. Portanto, o comum acordo é apenas um pressuposto processual, o qual pode ser desconsiderado pelo órgão jurisdicional, quando o seu exercício não se pauta por aspectos legítimos na sua argumentação.

Dessa forma, entendemos que o poder normativo da Justiça do Trabalho continua existindo.

## **10.2. O impacto econômico para a categoria econômica e a importância da negociação coletiva.**



Sem dúvida, por questão de bom senso, há de ser visualizado, dentro do contexto do exame global das pautas formuladas pelas categorias profissionais, o impacto econômico que a cláusula ou que as cláusulas possam representar para a massa de empregadores, os quais compõem a categoria econômica representada pela entidade sindical - Suscitada.

De antemão, a jurisprudência desta SDC não indica reajuste salarial acima dos índices econômicos à título de aumento real, exceto, quando se comprova, com dados econômicos objetivos, a possibilidade desta concessão (art. 13, § 2º, Lei 10.192/2001).

De antemão, a jurisprudência desta SDC não defere cláusulas sociais inovadoras, as quais, pelo cunho e a natureza do benefício, representa um impacto econômico para os empregadores, para os quais não havia uma previsão prévia de custeio.

Por outro lado, o reajuste salarial, pela variação econômica da inflação oficial do período de doze meses, o qual antecede à data-base, de forma concreta, não pode ser analisado como um impacto econômico, para o qual o empregador não esteja preparado. Trata-se de uma revisão de salário. Pondere-se que o art. 10, Lei 10.192, assegura que os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, sendo que, em caso de ser infrutífera a negociação coletiva, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo (art. 11, Lei 10.192).

A SDC deste Tribunal, tem por jurisprudência, POR REGRA, quando da data-base, face aos arts. 10 e 13, Lei 10.192, diante do processo corrosivo do poder real dos salários pela inflação, de conceder o reajuste salarial, pela variação acumulada do INPC dos últimos doze meses anteriores à data base, compensando-se os reajustes dados neste período, observando-se as premissas do Precedente Normativo 24 desta Corte. Claro está que o INPC pode ser substituído pela média de dois índices acumulados, contudo, desde que se respeite os demais critérios acima estabelecidos.

A categoria econômica, pelo exame da sua defesa, indica que:

*O suscitado alcançou, com grande esforço a proposta de reajuste salarial equivalente a:*

**PROFESSORES E AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR**

**2022**

*Setembro/2022: reajuste salarial de 7,00% sobre o salário de fevereiro de 2022;*

*Setembro/2022: Abono especial de 25% sobre o salário de fevereiro de 2022;*

**2023**

*Fevereiro/2023: reajuste salarial adicional de 3,57% sobre o salário de fevereiro de 2022.*



*Março/2023: reajuste salarial, sobre o salário de fevereiro de 2023 (corrigido), correspondente a 50% da média aritmética dos índices inflacionários INPC-IBGE e IPC-FIPE, acumulados de 01 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.*

*Setembro/2023: reajuste salarial adicional, sobre o salário de fevereiro de 2023 (corrigido), correspondente a 25% da média aritmética dos índices inflacionários INPCIBGE e IPC-FIPE, acumulados de 01 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.*

*Setembro/2023: Abono especial de 25% sobre o salário vigente.*

*Fevereiro/2024: reajuste salarial adicional, sobre o salário de fevereiro de 2023 (corrigido), correspondente a 25% da média aritmética dos índices inflacionários INPCIBGE e IPC-FIPE, acumulados de 01 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.*

*Observações:*

*O piso salarial da categoria dos Auxiliares de Administração Escolar será reajustado em 10,57% em setembro de 2022.*

*Caso a média aritmética dos índices inflacionários INPC-IBGE e IPC-FIPE, acumulados de 01 de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023, superar 8%, o excedente deverá ser discutido entre as comissões.*

*As IES que eventualmente anteciparam reajuste poderão compensá-los.*

*No caso dos Auxiliares de Administração Escolar que recebem salários acima de dois tetos do INSS (R\$ 14.174,44), o valor que exceder aos dois tetos será de livre negociação.*

A defesa indica: (a) dificuldades econômicas das empresas integrantes da categoria econômica; (b) a perda de receita face aos reflexos econômicas da crise sanitária originária da COVID-19; (c) a diminuição dos alunos matriculados; (d) o aumento do desconto nas mensalidades; (d) a evolução das sucessivas propostas da categoria econômica às categorias profissionais.

É inegável que a crise econômica está em diversos campos da economia nacional, contudo, os riscos desta atividade não podem ser impostos à massa dos trabalhadores, como forma de negar ou atenuar a recomposição dos seus salários face ao processo da sua corrosão pelo processo inflacionário.

Diante do impasse quanto ao índice, com base no Poder Normativo da Justiça do Trabalho e em face dos dispositivos legais acima indicados, fixa-se que:

(a) a data-base é o dia 1º de março de 2022;

(b) será adotada a variação do INPC de 1º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022, que implica em: 10,797090%. Adotando-se a jurisprudência atual da SDC do TST, vamos fixar o reajuste em 10,78%;

(c) o reajuste irá incidir sobre o salário nominal do trabalhador vigente em 1º de março de 2022, contudo, compensando-se os reajustes concedidos pelo empregador no período de



1º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 na forma do Precedente Normativo 24, SDC, deste Tribunal. Vale dizer: São compensáveis todas as majorações nominais de salário, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial;

(d) as cláusulas econômicas deferidas terão vigência de um ano, ou seja, de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.;

(e) na forma do PN 120, SDC, Tribunal Superior do Trabalho, as cláusulas sociais terão vigência de 4 anos, compreendendo o período de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2026.

### 10.3. DEMAIS CRITÉRIOS.

Neste tópico, de forma sintética, vamos indicar e justificar os demais critérios:

(a) aplicação dos precedentes normativos do TRT e do TST. Os precedentes normativos são critérios sintéticos de como se opera o entendimento a respeito de temas já analisados e sedimentados na jurisprudência trabalhista e que são aplicáveis ao exame de pauta de reivindicações;

(b) o respeito ao consenso parcial indicado pelas partes e formalizado em tentativas de negociação coletiva;

(c) o respeito ao não retrocesso social;

(d) observância das cláusulas reproduzidas nas normas coletivas anteriores, em especial, as de cunho social;

(e) respeito a autonomia privada coletiva, em especial, evitando-se, assim, a imposição de novas cláusulas sociais que gerem impacto econômico aos empregadores, excetuando-se o reajuste salarial e sua observância em relação às demais cláusulas econômicas e sociais já praticadas, que traduzam beneficiários pecuniários;

(f) a existência de cláusulas novas, as quais reproduzam texto legal, serão acopladas e analisadas ao conjunto das cláusulas eventualmente deferidas, ante os termos da Súmula 384, I, TST.



Face a tais elementos, como posicionamento as linhas defensivas articuladas pela entidade sindical - Suscitada, articula-se:

(a) cada um dos critérios acima não se sobrepõe ao outro, sendo ponderado o critério adequado a cada cláusula proposta;

(b) a adoção de cláusulas já existentes, como critério de deferimento de cláusulas da pauta, não implica em violação ao princípio da ultratividade e sim de respeito ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho, em especial, aos termos do art. 114, § 2º, da Carta Política de 1988.

## **11. ANÁLISE DAS CLÁUSULAS DA PAUTA DOS PROFESSORES.**

### **Pauta de Reivindicações para Convenção Coletiva de Trabalho dos Professores do Ensino Superior**

#### **01. Abrangência**

Esta Convenção abrange a categoria econômica dos estabelecimentos particulares de ensino superior no Estado de São Paulo, aqui designados como MANTENEDORA e a categoria profissional diferenciada dos professores, aqui designada 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 for exercida.

**Parágrafo segundo** - Quando o PROFESSOR for contratado em um município para exercer a sua atividade em outro, prevalecerá o cumprimento da Convenção Coletiva do município em que o serviço é prestado.

Reivindicação: Manutenção da cláusula com a supressão da expressão "Considera-se atividade docente a função de ministrar aulas" no parágrafo primeiro.

#### **Análise e Conclusão**

Citada cláusula denota a abrangência da categoria profissional e a essência da profissão inerente a esse nexo de solidariedade (art. 511, CLT), bem como está em norma anterior.



Adequação da cláusula ao contexto da sentença normativa.

Cláusula deferida nos seguintes termos:

***Esta SENTENÇA NORMATIVA abrange a categoria econômica dos estabelecimentos particulares de ensino superior no Estado de São Paulo, aqui designados como MANTENEDORA e a categoria profissional diferenciada dos professores, aqui designada 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 for exercida.***

***Parágrafo segundo - Quando o PROFESSOR for contratado em um município para exercer a sua atividade em outro, prevalecerá o cumprimento da Convenção Coletiva do município em que o serviço é prestado.***

## **02. Duração**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de dois anos, com vigência de 1º de março de 2022 a 29 de fevereiro de 2024, exceto as cláusulas de Reajuste Salarial, PLR ou Abono Especial e Vale-alimentação e Vale-refeição, que terão duração de um ano, com vigência de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação.

## **Análise e Conclusão**

Tema relacionado a vigência temporal das cláusulas econômicas e sociais.

Aplica-se o PN 120, SDC, TST.

Aplicam-se os arts. 10 e 13, Lei 10.192/2001 quanto as cláusulas econômicas na própria data-base.

Data-base é uma conquista histórica da categoria.

Adequação da cláusula ao contexto da sentença normativa.



O benefício Vale alimentação e vale refeição não irá constar, face ao teor do exame realizado na cláusula 13ª, eis que a cláusula foi indeferida.

Cláusula deferida nos seguintes termos:

*Esta SENTENÇA NORMATIVA terá duração de quatro anos, com vigência de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2026, exceto as cláusulas de Reajuste Salarial e PLR, que terão duração de um ano, com vigência de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.*

### **03. Reajuste salarial**

A partir de 1º de março de 2022, sobre os salários devidos em 1º de fevereiro de 2022, será aplicado o reajuste de xxxx% (xxxx por cento), que representa a média aritmética dos índices inflacionários do INPC/IBGE e do IPC/FIPE, no período compreendido entre março de 2021 e fevereiro de 2022, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) da referida média, a título de aumento real.

**Parágrafo primeiro** - Ao percentual definido no *caput* deverá ser acrescido 2,29% (dois vírgula vinte e nove por cento), valor este proveniente da diferença entre a média dos índices inflacionários, apurados pelo IBGE e FIPE, no período de 1º de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2021, ou seja, 6,29% (seis vírgula vinte e nove por cento) e o percentual de 4% (quatro por cento), aplicado sobre os salários de dezembro de 2021, conforme estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho de 2020/2021.

**Parágrafo segundo** - Fica estabelecido que o salário de 1º de março de 2022, reajustado pelo índice definido nesta cláusula, servirá como base de cálculo para a data base de 1º de março de 2023.

Reivindicação: Manutenção da cláusula, adequação de datas e redação e reajuste salarial calculado pela média dos índices inflacionários, apurado pelo IBGE (INPC) e IPC (FIPE), acrescido de 50% (cinquenta por cento) do referido índice, a título de aumento real e acréscimo do parágrafo primeiro.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Não se pode impor reajuste além da variação do INPC (período de 1º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022).





O percentual deferido é de 10,78%.

Reajuste na próxima data-base será objeto de nova apreciação judicial e no momento oportuno. Não se pode, na data atual, antever qual será o índice a ser indicado em março de 2023.

Será incorporado ao texto a ser deferido o teor do PN 24, SDC, deste Tribunal.

Cláusula deferida nos seguintes termos:

*A partir de 1º de março de 2022, sobre os salários devidos em 1º de março de 2022, será aplicado o reajuste de 10,78%, que representa a variação do INPC no período compreendido entre março de 2021 e fevereiro de 2022. Parágrafo único. São compensáveis todas as majorações nominais de salário ocorridas no período de 1º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.*

#### **04. PLR ou Abono Especial**

Será devido aos PROFESSORES, até o dia 15 de outubro de 2022, 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 acordo com os parágrafos 1º 2º do art. 457 da CLT, no valor igual à parcela de 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal bruta do mês de pagamento.

**Parágrafo primeiro** - Caso a MANTENEDORA decida cumprir a Lei nº 10.101, de 19/12/2000, com as modificações introduzidas pela Lei nº 12.832, de 20/06/2013, o pagamento da PLR fica vinculado ao conjunto de metas a seguir especificadas, que deverão ser cumpridas e atingidas no período de apuração de 01 de março de 2022 a 30 de setembro de 2022:

**I.** Faltas injustificadas: O PROFESSOR não poderá possuir mais de 30 (trinta) faltas injustificadas e consecutivas no período de apuração. Não serão consideradas faltas injustificadas as hipóteses elencadas no art. 473 da CLT, as expressamente previstas nesta Convenção e aquelas que forem abonadas ou justificadas por política interna da MANTENEDORA.

**II.** A maioria dos cursos da Instituição de Ensino mantida deve atingir ou possuir conceito preliminar de curso ou conceito de curso igual ou maior a 3 (três).



**Parágrafo segundo** - O Abono Especial aprovado em assembleia é único e, em razão da ausência de caráter contra prestativo, não integra a remuneração do PROFESSOR, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Reivindicação: Manutenção da cláusula, adequação de redação e reivindicação de PLR ou Abono Especial de 50% (cinquenta por cento) do salário.

## **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula de impacto econômico, cujo conteúdo econômico depende de expressa negociação coletiva. Assim, o conteúdo pretendido não pode ser deferido. Aplica-se o PN 35, SDC, deste Tribunal. Cláusula deferida nos seguintes termos:

### ***Participação nos lucros ou resultados.***

***1. Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.***

***2. O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores.***

***3. Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição.***

## **05. Compensações salariais**

Na data-base de 1º de março de 2022 será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas no período compreendido entre 1º de março de 2021 e 28 de fevereiro de 2022. Na data-base de 1º de março de 2023 será permitida a compensação de eventuais



antecipações salariais concedidas no período compreendido entre 1º de março de 2022 e 28 de fevereiro de 2023.

**Parágrafo único** - Não será permitida a compensação daquelas antecipações salariais que decorrerem de promoções, transferências, ascensão em plano de carreira e os reajustes concedidos com cláusula expressa de não compensação.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de datas.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula prejudicada ante os termos da redação da cláusula 3ª.

### **06. Composição da remuneração mensal do PROFESSOR**

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).

O **DSR** corresponde a 1/6 (um sexto) do salário base, acrescido, quando houver, do total de horas extras e do adicional noturno (Lei 605/49).

A **hora-atividade** corresponde a 5% (cinco por cento) do total obtido com a somatória de todos os valores acima referidos.

**Parágrafo único** - A remuneração adicional do PROFESSOR pelo exercício concomitante de função não docente obedecerá aos critérios estabelecidos entre a MANTENEDORA e o PROFESSOR que aceitar o cargo.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.



### **07. Prazo para pagamento de salários**

Os salários deverão ser pagos, no máximo, até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado, considerando que sábado é dia útil, conforme Instrução Normativa número 01 do MTE, de 7/11/1989.

**Parágrafo único** - O não pagamento dos salários e da gratificação natalina nos prazos legais obriga a MANTENEDORA a pagar multa diária, em favor do PROFESSOR, no valor de 1/50 (um cinquenta avos) de seu salário mensal.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **08. Comprovante de pagamento**

A MANTENEDORA deverá fornecer ao PROFESSOR, mensalmente, até a data do pagamento da remuneração mensal, comprovante de pagamento, devendo estar discriminados: *a*) identificação da MANTENEDORA e do estabelecimento de ensino; *b*) a identificação do PROFESSOR; *c*) a denominação da categoria e, se houver, faixas salariais diferenciadas, inclusive aquelas definidas em eventual plano de carreira da Instituição; *d*) o valor da hora-aula; *e*) a carga horária semanal; *f*) a hora-atividade; *g*) outros eventuais adicionais, inclusive o adicional por tempo de serviço, caso exista; *h*) o descanso semanal remunerado; *i*) as horas extras realizadas; *j*) o valor do recolhimento do FGTS; *l*) o desconto previdenciário; *m*) outros descontos.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **09. Autorização para desconto em folha de pagamento**



O desconto do professor em folha de pagamento somente poderá ser realizado mediante sua autorização, nos termos dos artigos 462 e 545 da CLT, quando os valores forem destinados ao custeio de prêmios de seguro, planos de saúde, mensalidades associativas ou outras que constem da sua expressa autorização, desde que não haja previsão expressa de desconto na presente norma coletiva.

**Parágrafo único** - Encontra-se no Sindicato, à disposição da MANTENEDORA, devendo ser a ela encaminhada, quando solicitada formalmente, cópia de autorização do PROFESSOR para o desconto da mensalidade associativa.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **10. Horas extras**

Considera-se atividade extra todo trabalho desenvolvido em horário diferente daquele habitualmente realizado na semana. As atividades extras devem ser pagas com adicional de 100% (cem por cento).

**Parágrafo primeiro** - Não é considerada atividade extra a participação em cursos de capacitação e aperfeiçoamento docente, desde que aceita livremente pelo PROFESSOR.

**Parágrafo segundo** - Serão pagas apenas como aulas normais, acrescidas do DSR e da hora atividade, aquelas que forem adicionadas provisoriamente à carga horária habitual, decorrentes:

*a)* da substituição temporária de outro PROFESSOR, com duração predeterminada, decorrente de licença médica, maternidade ou para estudos. Nestes casos, a substituição deverá ser formalizada através de documento firmado entre a MANTENEDORA e o PROFESSOR que aceitar realizá-la;

*b)* de substituições eventuais de faltas de PROFESSOR responsável, desde que aceitas livremente pelo PROFESSOR substituto;



c) de reposição de eventuais faltas que foram descontadas dos salários nos meses em que ocorreram;

d) da realização de cursos eventuais ou de curta duração, inclusive cursos de dependência, e aceitas livremente, mediante documento firmado entre o PROFESSOR convidado a ministrá-los e a MANTENEDORA.

e) do comparecimento a reuniões didático-pedagógicas, de avaliação e de planejamento, quando realizadas fora de seu horário habitual de trabalho, desde que aceito livremente pelo PROFESSOR.

**Parágrafo terceiro** - A participação em Comissões Internas e Externas da Unidade de Ensino da MANTENEDORA, desde que aceita livremente pelo PROFESSOR mediante documento firmado, será remunerada como aula ou hora normal, acrescida de DSR.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação - exclusão do parágrafo quarto.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

O § 4º suprimido (informação na justificativa da reivindicação) está relacionado com o período da pandemia. Razoável a supressão.

No mais, cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **11. Adicional noturno**

O trabalho noturno deve ser pago nas atividades realizadas após as 22 (vinte e duas) horas e corresponde a 25% (vinte e cinco por cento) do valor da hora-aula.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos.



## 12. Hora-atividade

Fica mantido o adicional de 5% (cinco por cento) a título de hora-atividade, destinado exclusivamente ao pagamento do tempo gasto pelo PROFESSOR, fora do estabelecimento de ensino, na preparação de aulas, provas e exercícios, bem como na sua correção.  
Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## ANÁLISE E CONCLUSÃO

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

## 13. Vale-alimentação e vale-refeição

A MANTENEDORA concederá vale-alimentação e vale-refeição mensais ao PROFESSOR, entregando-o até o dia de pagamento do salário mensal.

**Parágrafo primeiro** - No período de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023, os benefícios de vale-alimentação e de vale-refeição serão concedidos, por meio eletrônico de pagamento, nos seguintes valores e condições:

CARGA HORÁRIA SEMANAL	VALORES	
	Vale-alimentação	Vale-refeição
Até 20 horas ou aulas	R\$ 90,00	R\$ 198,00
Acima de 20 horas ou aulas	R\$ 180,00	R\$ 396,00

**Parágrafo segundo** - Os benefícios ora instituídos não se constituem como verbas salariais e não integrarão, para nenhum efeito, o salário ou a remuneração percebida pelo PROFESSOR.

**Parágrafo terceiro** - Fica assegurada a concessão dos benefícios durante o recesso, as férias, a licença maternidade e a licença para tratamento de saúde.



**Parágrafo quarto** - Na vigência da presente Convenção o PROFESSOR demitido sem justa causa terá direito ao vale-alimentação e vale-refeição referentes ao período de aviso prévio, ainda que indenizado.

Reivindicação: Inclusão da cláusula *Vale-alimentação e vale-refeição* na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Não há cláusula anterior. O conteúdo é inovação pretendida pelas categorias profissionais suscitantes.

Poder-se-ia aplicável o PN 34, SDC, deste Tribunal, contudo, o contexto econômico mencionado na defesa, de forma concreta, não nos autoriza a deferir a adoção deste critério.

Nesses termos, pelo impacto econômico, a cláusula exige a ampla negociação coletiva. Cláusula indeferida.

### **14. Adicional por atividades em outros municípios**

Quando o PROFESSOR desenvolver suas atividades a serviço da mesma MANTENEDORA 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 no pagamento do adicional.

**Parágrafo primeiro** - Nos casos em que ocorrer a transferência definitiva do PROFESSOR, aceita livremente por este, em documento firmado entre as partes, não haverá a incidência do adicional referido no caput, obrigando-se a MANTENEDORA a efetuar o pagamento de um único salário mensal integral, ao PROFESSOR, no ato da transferência, a título de ajuda de custo.

**Parágrafo segundo** - 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.

**Parágrafo terceiro** - Caso a MANTENEDORA desenvolva atividade acadêmica em municípios considerados conurbados, poderá solicitar isenção do pagamento do adicional





determinado no caput, desde que encaminhe material comprobatório ao SEMESP, para análise e deliberação do *Foro Conciliatório para Solução de Conflitos Coletivos*, previsto na presente Convenção.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## ANÁLISE E CONCLUSÃO

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### 15. Bolsas de estudo

#### A - Programa de Capacitação do Professor

Todo PROFESSOR tem direito a bolsa de estudo integral, incluindo matrícula, em cursos de graduação, sequenciais e pós-graduação existentes e administrados pela MANTENEDORA que o emprega, observado o que segue:

**Parágrafo primeiro** - A MANTENEDORA está obrigada a conceder, no máximo, duas bolsas de estudo, sendo que, nos cursos de graduação e sequenciais, não será possível que o PROFESSOR conclua mais de um curso nessa condição.

**Parágrafo segundo** - A bolsa de estudo integral em cursos de pós-graduação ou especialização existentes e administrados pela MANTENEDORA é válida exclusivamente para o PROFESSOR, em áreas correlatas às disciplinas por ele ministradas na Instituição de Ensino e que visem a capacitação docente, respeitados os critérios de seleção exigidos para ingresso no mesmo e obedecerão às seguintes condições:

**a)** nos cursos *stricto sensu* ou de especialização que fixem um número máximo de alunos por turma, são limitadas em 30% (trinta por cento) do total de vagas oferecidas.

**b)** nos cursos de pós-graduação *lato sensu* não haverá limites de vagas, porém será observado o disposto na alínea "a" deste item, caso a estrutura do curso torne necessária a limitação do número de alunos.

**Parágrafo terceiro** - O direito à bolsa de estudo passa a vigorar ao término do contrato de experiência, cuja duração não pode exceder de 90 (noventa) dias, conforme parágrafo único do artigo 445 da CLT.



**Parágrafo quarto** - A bolsa de estudo será mantida quando o PROFESSOR estiver licenciado para tratamento de saúde ou em gozo de licença mediante anuência da MANTENEDORA, excetuado o disposto na cláusula "*Licença sem Remuneração*".

**Parágrafo quinto** - O PROFESSOR que for reprovado no período letivo perderá o direito à bolsa de estudo, voltando a gozar do benefício quando lograr aprovação no referido período. As disciplinas cursadas em regime de dependência serão de total responsabilidade do PROFESSOR, arcando o mesmo com o seu custo.

**Parágrafo sexto** - No caso de dispensa imotivada do PROFESSOR, o mesmo continuará a usufruir a gratuidade integral até o final do ano letivo, arcando tão somente com as disciplinas cursadas em regime de dependência.

## **B - Programa de Inclusão, Capacitação para Filhos, Dependentes**

### **Legais e Estudantes**

Os filhos ou dependentes legais do PROFESSOR, aqui denominados *dependentes beneficiários* têm direito a usufruir gratuidades integrais, sem qualquer ônus, nos cursos de graduação ou sequenciais existentes e administrados pela MANTENEDORA para a qual o PROFESSOR trabalha, observado o disposto nos parágrafos a seguir:

**Parágrafo primeiro** - Os *dependentes beneficiários* têm direito a usufruir as gratuidades integrais, nas condições definidas no *caput*, observada a limitação de duas bolsas de estudo por PROFESSOR.

**Parágrafo segundo** - Os *dependentes beneficiários*, concluintes de curso de graduação ou sequencial, não poderão obter nova concessão de gratuidade em um desses cursos, na mesma Instituição de Ensino Superior mantida.

**Parágrafo terceiro** - Para a concessão das gratuidades integrais aos *dependentes beneficiários*, a MANTENEDORA não poderá fazer qualquer outra exigência a não ser o comprovante de aprovação no processo seletivo da IES mantida e a observância dos preceitos estabelecidos nesta cláusula.

**Parágrafo quarto** - Terão direito a usufruir as bolsas integrais de estudo, os *dependentes beneficiários* reconhecidos pela Legislação do Imposto de Renda, ou que estejam sob a sua guarda judicial e vivam sob sua dependência econômica, devidamente comprovada.



**Parágrafo quinto** - Os filhos do PROFESSOR terão direito ao benefício de bolsas de estudo integrais, sem qualquer ônus, desde que não tenham 25 (vinte e cinco) anos completos ou mais na data da efetivação da matrícula no curso superior.

**Parágrafo sexto** - As gratuidades integrais serão mantidas aos *dependente s beneficiários* quando o PROFESSOR estiver licenciado para tratamento de saúde ou mediante anuência da

MANTENEDORA, excetuado o disposto na cláusula "*Licença sem remuneração*" da presente Convenção.

**Parágrafo sétimo** - No caso de falecimento do PROFESSOR, os *dependente s beneficiários* continuarão a usufruir as gratuidades integrais até o final do curso, arcando tão somente com as disciplinas cursadas em regime de dependência.

**Parágrafo oitavo** - No caso de dispensa imotivada do PROFESSOR, os *dependente s beneficiários* continuarão a usufruir as gratuidades integrais até o final do ano letivo, arcando tão somente com as disciplinas cursadas em regime de dependência.

**Parágrafo nono** - Os *dependente s beneficiários* que forem reprovados no período letivo perderão o direito à bolsa de estudo, voltando a gozar do benefício quando lograrem aprovação naquele período. As disciplinas cursadas em regime de dependência serão de total responsabilidade dos *dependente s beneficiários*, que deverão arcar com seu custo.

**Parágrafo décimo** - Para usufruir as gratuidades integrais dos *dependente s beneficiários*, não se poderá exigir do PROFESSOR pagamento algum, a qualquer título, nem mesmo condicionar a concessão do benefício à associação, sindicalização ou filiação.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## ANÁLISE E CONCLUSÃO

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos. No § 6º, a expressão convenção é substituída por: sentença normativa.

## 16. Assistência médico-hospitalar



## 16A. Assistência médico-hospitalar COM COPARTICIPAÇÃO

Nos limites estabelecidos nesta cláusula, a MANTENEDORA está obrigada a assegurar a todos os seus PROFESSORES assistência médico-hospitalar, sendo-lhe facultada a escolha por plano de saúde, seguro-saúde ou convênios com empresas prestadoras de serviços médico-hospitalares.

Poderá ainda prestar a referida assistência diretamente, em se tratando de Instituições que disponham de serviços de saúde e hospitais próprios ou conveniados.

### 16A1. Valor da coparticipação

Nesta modalidade, o PROFESSOR arcará com parte do custo de consultas, exames laboratoriais e ambulatoriais ou hospitalares considerados "simples", até o limite de 30% (trinta por cento) dos valores fixados nas tabelas de remuneração, conforme estabelecido no contrato firmado entre a MANTENEDORA e a operadora do plano de assistência médica ou do seguro saúde, não estando incluídos na coparticipação os procedimentos realizados em internações hospitalares. O pagamento do PROFESSOR pela coparticipação será feito mediante desconto em folha de pagamento e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo

462 da CLT.

### 16A2. Data da alteração da modalidade

Durante a vigência da presente Convenção, a MANTENEDORA poderá optar por migrar para o plano de assistência médica na modalidade coparticipação, somente na data de renovação do contrato firmado com a atual operadora do plano de assistência médica ou do seguro saúde, ou na data da contratação de outra operadora, datas essas denominadas de "*aniversário do plano*".

### 16A3. Valor da contribuição

Além da coparticipação nos procedimentos médicos acima descritos, o PROFESSOR poderá, a critério da MANTENEDORA, respeitados os parágrafos desta cláusula, contribuir mensalmente com um valor máximo definido pela seguinte fórmula:

$$C = V \cdot (1 + B\%) - 90\% \cdot \{V \cdot (1 + A\%)\}$$

sendo:

C = valor (em reais) da contribuição mensal do PROFESSOR;



**V** = valor (em reais) total mensal da assistência médica (soma da parcela paga pela MANTENEDORA com a parcela paga pelo PROFESSOR) no mês anterior ao "*aniversário do plano*";

**B%** = percentual de reajuste definido pela operadora do plano de assistência médica ou do seguro saúde, com base, entre outros fatores, no índice de sinistralidade do grupo;

**A%** = percentual de reajuste definido pela ANS - Agência Nacional de Saúde Suplementar - para planos médico-hospitalares contratados por pessoa física.

O pagamento da contribuição do PROFESSOR será feito mediante desconto em folha de pagamento e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

#### **16A4. Comunicação**

A MANTENEDORA que optar por esta modalidade deverá enviar ao SEMESP cópia do contrato ou aditivo contratual formalizado com a empresa de assistência médica ou de seguro saúde que estabeleceu a modalidade de coparticipação e/ou o percentual de reajuste definido pela sinistralidade do grupo, no prazo máximo de 20 (vinte) dias do "*aniversário do plano*", para que a Comissão Permanente de Negociação, definida na presente Convenção tome ciência das alterações contratuais e delibere pela validação ou não da alteração do valor de contribuição do PROFESSOR, conforme estabelecido na presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo primeiro** - Na modalidade de COPARTICIPAÇÃO, a assistência médico-hospitalar deve assegurar as condições e os requisitos mínimos que seguem relacionados:

#### **I. Abrangência**

A assistência médico-hospitalar deve ser realizada no município onde funciona o estabelecimento de ensino superior ou onde vive o PROFESSOR, a critério da MANTENEDORA. Em casos de emergência, deverá haver garantia de atendimento integral em qualquer localidade do Estado de São Paulo ou fixação, em contrato, de formas de reembolso.

#### **II. Coberturas mínimas**

**II.1** Quarto para quatro pacientes, no máximo.



## II.2 Consultas

II.3 Prazo de internação de 365 dias por ano, tanto para internações em quartos, quanto

em UTI/CTI.

II.4 Parto, independentemente do estado gravídico.

II.5 Moléstias infectocontagiosas que exijam internação.

II.6 Exames laboratoriais, ambulatoriais e hospitalares.

## III. Carência

Não haverá carência na prestação dos serviços médicos e laboratoriais.

## IV. Professor ingressante

Não haverá carência para o PROFESSOR ingressante, independentemente do mês em que for contratado.

**Parágrafo segundo** - Os atuais planos de saúde, seguro-saúde ou convênios contratados ou concedidos durante a vigência da cláusula "*Assistência médico-hospitalar*" da Convenção Coletiva de Trabalho que vigeu até 28 de fevereiro de 2022, serão mantidos pelas MANTENEDORAS até o "*aniversário do plano*" ou até a data de eventual rescisão contratual, nas condições do parágrafo terceiro desta cláusula.

**Parágrafo terceiro** - Caso a assistência médico-hospitalar vigente na Instituição venha a sofrer reajuste em virtude de possíveis modificações estabelecidas em legislação que abranja o segmento - Lei 9.656, de 03 de junho de 1998 e MP 2.097-39, de 26 de abril de 2001, ou que vierem a ser estabelecidas em lei, ou por mudança de empresa prestadora de serviço, a pedido dos empregados da MANTENEDORA ou por quebra de contrato, unilateralmente, por parte da atual empresa prestadora de serviço, a MANTENEDORA continuará a contribuir com o valor mensal vigente até a data da modificação, devendo o PROFESSOR arcar com o valor excedente, que será descontado em folha e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

**Parágrafo quarto** - Fica facultado ao PROFESSOR optar pela prestação de assistência médico-hospitalar em uma única Instituição de Ensino, quando mantiver mais de um vínculo empregatício como PROFESSOR. É necessário que o PROFESSOR se manifeste por escrito,



com antecedência mínima de vinte dias da data do pagamento, para que a MANTENEDORA possa proceder à suspensão dos serviços.

**Parágrafo quinto** - Caso o PROFESSOR mantenha vínculo empregatício com mais de uma Instituição de Ensino, as MANTENEDORAS, em conjunto, poderão optar por conceder-lhe um único plano de assistência médico-hospitalar, pago por elas, em regime de cotização de custos, respeitadas as condições estabelecidas nesta cláusula.

**Parágrafo sexto** - Mediante pagamento complementar e adesão facultativa, devidamente documentada, o PROFESSOR poderá optar pela ampliação dos serviços de saúde garantidos nesta Convenção ou estendê-los a seus dependentes.

**Parágrafo sétimo** - A MANTENEDORA deverá comunicar o PROFESSOR, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do "*aniversário do plano*", sua opção por migrar para o plano de assistência médica na modalidade coparticipação. Caso o PROFESSOR não tenha interesse em permanecer no plano de assistência médica nessa modalidade, poderá requerer sua exclusão por escrito, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após a comunicação da MANTENEDORA.

**Parágrafo oitavo** - A MANTENEDORA não poderá substituir a operadora do Plano de Assistência Médico-Hospitalar durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que, em caso de necessidade, ou de extinção do contrato, a proposta de modificação deverá ser submetida à apreciação da *Comissão Permanente de Negociação*.

### **16B. Assistência médico-hospitalar sem coparticipação**

Nos limites estabelecidos nesta cláusula, A MANTENEDORA está obrigada a assegurar a todos os seus PROFESSORES assistência médico-hospitalar, sendo-lhe facultada a escolha por plano de saúde, seguro-saúde ou convênios com empresas prestadoras de serviços médico-hospitalares.

Poderá ainda prestar a referida assistência diretamente, em se tratando de Instituições que disponham de serviços de saúde e hospitais próprios ou conveniados.

#### **16B1. Valor da contribuição**

O PROFESSOR poderá, a critério da MANTENEDORA, respeitadas os parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º, contribuir mensalmente com 10% (dez por cento) do valor pago à operadora do



plano de assistência médica ou do seguro saúde. O pagamento da contribuição do PROFESSOR será feito mediante desconto em folha de pagamento e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

## **16B2. Comunicação**

A MANTENEDORA deverá enviar ao SEMESP cópia do contrato ou aditivo contratual formalizado com a empresa de assistência médica ou de seguro saúde que definiu o percentual de reajuste, no prazo máximo de 20 (vinte) dias do "*aniversário do plano*", para que a Comissão Permanente de Negociação, definida na presente Convenção tome ciência da opção pela manutenção das condições atuais, SEM COPARTICIPAÇÃO, e/ou da alteração do valor de contribuição do PROFESSOR, conforme estabelecido na presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo primeiro** - Qualquer que seja a modalidade, a assistência médico-hospitalar deve assegurar as condições e os requisitos mínimos que seguem relacionados:

### **I. Abrangência**

A assistência médico-hospitalar deve ser realizada no município onde funciona o estabelecimento de ensino superior ou onde vive o PROFESSOR, a critério da MANTENEDORA. Em casos de emergência, deverá haver garantia de atendimento integral em qualquer localidade do Estado de São Paulo ou fixação, em contrato, de formas de reembolso.

### **II. Coberturas mínimas**

**II.1** Quarto para quatro pacientes, no máximo.

#### **II.2 Consultas**

**II.3** Prazo de internação de 365 dias por ano, tanto para internações em quartos, quanto em UTI/CTI.

**II.4** Parto, independentemente do estado gravídico.

**II.5** Moléstias infectocontagiosas que exijam internação.

**II.6** Exames laboratoriais, ambulatoriais e hospitalares.

### **III. Carência**

Não haverá carência na prestação dos serviços médicos e laboratoriais.





#### IV. Professor ingressante

Não haverá carência para o PROFESSOR ingressante, independentemente do mês em que for contratado.

**Parágrafo segundo** - Os atuais planos de saúde, seguro-saúde ou convênios contratados ou concedidos durante a vigência da cláusula "Assistência médico-hospitalar" da Convenção Coletiva de Trabalho que vigeu até 28 de fevereiro de 2022, serão mantidos pelas MANTENEDORAS até o "*aniversário do plano*" ou até a data de eventual rescisão contratual, nas condições do parágrafo terceiro desta cláusula.

**Parágrafo terceiro** - Caso a assistência médico-hospitalar vigente na Instituição venha a sofrer reajuste em virtude de possíveis modificações estabelecidas em legislação que abranja o segmento - Lei 9.656, de 03 de junho de 1998 e MP 2.097-39, de 26 de abril de 2001, ou que vierem a ser estabelecidas em lei, ou por mudança de empresa prestadora de serviço, a pedido dos empregados da MANTENEDORA ou por quebra de contrato, unilateralmente, por parte da atual empresa prestadora de serviço, a MANTENEDORA continuará a contribuir com o valor mensal vigente até a data da modificação, devendo o PROFESSOR arcar com o valor excedente, que será descontado em folha e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

**Parágrafo quarto** - Fica facultado ao PROFESSOR optar pela prestação de assistência médico-hospitalar em uma única Instituição de Ensino, quando mantiver mais de um vínculo empregatício como PROFESSOR. É necessário que o PROFESSOR se manifeste por escrito, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias da data do pagamento, para que a MANTENEDORA possa proceder à suspensão dos serviços.

**Parágrafo quinto** - Caso o PROFESSOR mantenha vínculo empregatício com mais de uma Instituição de Ensino, as MANTENEDORAS, em conjunto, poderão optar por conceder-lhe um único plano de saúde, pago por elas, em regime de cotização de custos, respeitadas as condições estabelecidas nesta cláusula.

**Parágrafo sexto** - Mediante pagamento complementar e adesão facultativa, devidamente documentada, o PROFESSOR poderá optar pela ampliação dos serviços de saúde garantidos nesta Convenção ou estendê-los a seus dependentes.

**Parágrafo sétimo** - A MANTENEDORA deverá comunicar ao PROFESSOR o "*aniversário do plano*", com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. Caso o



PROFESSOR não tenha interesse em permanecer no plano de assistência médica oferecido, poderá requerer sua exclusão por escrito, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após a comunicação da MANTENEDORA.

**Parágrafo oitavo** - A MANTENEDORA não poderá substituir a operadora do Plano de Assistência Médico-Hospitalar durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que, em caso de necessidade, ou de extinção do contrato, a proposta de modificação deverá ser submetida à apreciação da *Comissão Permanente de Negociação*.

Reivindicação: Manutenção da cláusula, adequação de datas e inclusão do parágrafo oitavo.

### **ANÁLISE E DISCUSSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.

Os §§ 8º (16-A e 16-B) são indeferidos. Em primeiro ponto, trata-se de inovação. Como segundo ponto, fica difícil ao empregador, face ao mercado, manter a operadora, em especial, com uma vigência de 4 anos para a presente sentença normativa. Por fim, citado acréscimo depende de negociação coletiva. Assim, a cláusula é deferida nos termos propostos, com a exclusão dos §§ 8º (itens 16.A e 16.B), bem como com a substituição da palavra "convenção" pela expressão "sentença normativa de trabalho".

### **17. Creches**

É obrigatória a instalação de local destinado a guarda de crianças de até seis meses, quando a MANTENEDORA mantiver contratada, em jornada integral, pelo menos trinta funcionárias 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 MTE nº 3296 de 3/9/1986 e nº 670 de 27/8/1997) ou, ainda, a celebração de convênio com entidade de idoneidade reconhecida.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.



## **18. Remuneração mensal ou valor da hora aula do PROFESSOR ingressante na MANTENEDORA**

A MANTENEDORA não poderá contratar PROFESSOR cuja remuneração mensal ou o valor da hora aula seja inferior ao valor da remuneração mensal ou da hora aula mínima dos PROFESSORES mais antigos que possuam o mesmo grau de qualificação ou titulação de quem está sendo contratado, respeitado o quadro de carreira da MANTENEDORA.

**Parágrafo único** - Ao PROFESSOR admitido após 1º de março de 2020 e após 1º de março de 2021 serão concedidos os mesmos percentuais de reajustes e aumentos salariais estabelecidos nas respectivas normas coletivas.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.

Contudo, um detalhe: o parágrafo único nada tem com a data de vigência desta sentença normativa que é a partir de 1º de março de 2022. Parágrafo único é indeferida.

Cláusula deferida nos termos requeridos tão somente no tocante ao *caput*.

## **19. Readmissão do professor**

O PROFESSOR que for readmitido até doze meses após o seu desligamento ficará desobrigado de firmar contrato de experiência.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.

Cláusula deferida nos termos requeridos.

## **20. Anotações na carteira de trabalho**



A MANTENEDORA está obrigada a promover, em quarenta e oito horas, as anotações nas Carteiras de Trabalho de seus PROFESSORES, ressalvados eventuais prazos mais amplos permitidos por lei.

**Parágrafo único** - É obrigatória a anotação na Carteira de Trabalho das mudanças provocadas por ascensão ou alteração de titulação, decorrentes e previstas em plano de carreira.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **21. Garantia semestral de salários**

Ao Professor demitido sem justa causa, a MANTENEDORA garantirá:

- a) no primeiro semestre letivo, a partir de 1º de janeiro, as remunerações mensais integrais até o seu encerramento;
- b) no segundo semestre letivo, a partir do seu início, as remunerações mensais integrais até o seu encerramento;

**Parágrafo primeiro** - Não terá direito à Garantia Semestral de Salários o PROFESSOR que, na data da comunicação da dispensa, contar com menos de 18 (dezoito) meses de serviço prestado à Mantenedora, ressalvado o parágrafo 4º desta cláusula.

**Parágrafo segundo** - No caso de demissões efetuadas no final do primeiro semestre letivo de 2022 e de 2023, para não ficar obrigada a pagar ao PROFESSOR os salários mensais até o encerramento do segundo período letivo, a MANTENEDORA deverá observar as seguintes disposições:

- a) com aviso prévio a ser trabalhado, a demissão deverá ser formalizada com antecedência mínima de trinta dias da data do encerramento do primeiro período letivo dos cursos ou das disciplinas ministradas pelo PROFESSOR;



b) sendo o aviso prévio indenizado, a demissão deverá ser formalizada até o dia anterior à data do encerramento do primeiro período letivo dos cursos ou das disciplinas ministradas pelo PROFESSOR.

**Parágrafo terceiro** - No caso de demissões efetuadas no final do segundo semestre letivo referente a 2022 e a 2023, para não ficar obrigada a pagar ao PROFESSOR os salários mensais do período letivo subsequente, a MANTENEDORA deverá observar as seguintes disposições:

a) com aviso prévio a ser trabalhado, a demissão deverá ser formalizada com antecedência mínima de trinta dias do final do segundo período letivo, considerando o calendário do respectivo curso, conforme estabelecido no parágrafo quarto desta cláusula e segundo da cláusula "*Recess o escolar*" da presente Convenção Coletiva.

b) sendo o aviso prévio indenizado, a demissão deverá ser formalizada até um dia antes do final do segundo período letivo, considerando o calendário do respectivo curso, conforme estabelecido no parágrafo quarto desta cláusula e segundo da cláusula "*Recesso escolar*" da presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo quarto** - Os calendários dos cursos, definindo o início e término dos períodos letivos, além dos respectivos períodos de recesso escolar, deverão ser enviados às entidades sindicais até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente Convenção, para o ano de 2022 e até o início do primeiro período letivo, para o ano de 2023

**Parágrafo quinto** - Na vigência da presente Convenção, quando as demissões ocorrerem a partir de 16 de outubro, a MANTENEDORA pagará, independentemente do tempo de serviço do PROFESSOR, valor correspondente à remuneração devida até o dia 18 de janeiro, inclusive, do ano subsequente, respeitado o pagamento mínimo de 30 (trinta) dias, a título de férias escolares, para efeito do que define a súmula 10 do egrégio TST, ressalvados os contratos de experiência e por prazo determinado, estes últimos válidos somente nos casos de substituição temporária, conforme o disposto na alínea a) do parágrafo 2º da cláusula *Horas extras* da presente Convenção.

**Parágrafo sexto** - Na vigência da presente Convenção os PROFESSORES serão remunerados a partir da data de início de suas atividades na MANTENEDORA, incluindo o período de planejamento escolar.



**Parágrafo sétimo** - As remunerações complementares previstas nesta cláusula terão natureza indenizatória, não integrando, para nenhum efeito legal, o tempo de serviço do PROFESSOR, não havendo projeção do aviso prévio para efeito de pagamento de garantia semestral de salário.

**Parágrafo oitavo** - No caso de demissões efetuadas no final do ano letivo, o professor receberá o aviso prévio, o recesso ou férias escolares, conforme o que estabelece a súmula 10 do Egrégio TST, as indenizações por dispensa imotivada estabelecidas nesta Convenção e as demais verbas rescisórias legais.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação.

## ANÁLISE E CONCLUSÃO

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção: (1) da substituição da palavra "convenção" (§§ 3º, 4º, 5º, 6º e 8º) pela expressão: "sentença normativa"; (2) o § 3º, onde se lê "referente a 2022 e a 2023", leia-se: "referente a 2022 a 2025 (motivo: vigência das cláusulas sociais em 4 anos, PN 120, SDC, TST).

## 22. Indenizações por dispensa imotivada

O PROFESSOR demitido sem justa causa, além das indenizações previstas na cláusula "*Garantia Semestral de Salários*" desta Convenção, terá direito a receber o valor equivalente a 3 (três) dias para cada ano trabalhado na MANTENEDORA, nos termos da Lei nº 12.506 /2012, sem o limite de tempo de serviço estabelecido na mesma, ressaltando que não há cumulatividade entre a lei e a previsão contida nesta norma coletiva.

**Parágrafo primeiro** - Caso o PROFESSOR tenha, à data do desligamento, no mínimo cinquenta anos de idade e conte com pelo menos um ano de serviço na MANTENEDORA, terá direito ainda a receber aviso prévio adicional indenizado de 15 (quinze) dias.

**Parágrafo segundo** - Não terá direito à indenização assegurada no parágrafo primeiro o PROFESSOR que na data de admissão na MANTENEDORA contar com mais de cinquenta anos de idade.



**Parágrafo terceiro** - O aviso-prévio, quando trabalhado, será de trinta dias, com as reduções previstas no artigo 488 da CLT. O adicional de três dias por ano trabalhado, na forma do caput, será sempre indenizado na rescisão contratual.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da palavra "convenção" (caput) pela expressão: "sentença normativa de trabalho".

### **23. Pedido de demissão no final do segundo período letivo**

O PROFESSOR que no final do ano letivo comunicar sua demissão até o dia que antecede o início do recesso escolar, será dispensado do cumprimento do aviso prévio e terá direito a receber, como indenização, a remuneração até o dia 18 de janeiro do ano subsequente, independentemente do tempo de serviço na MANTENEDORA.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **24. Demissão por justa causa**

Quando houver demissão por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT, a MANTENEDORA está obrigada a determinar na carta-aviso o motivo que deu origem à dispensa. Caso contrário, fica descaracterizada a justa causa.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**



Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

## **25. Homologação da rescisão do contrato de trabalho**

A MANTENEDORA deve pagar as verbas devidas na rescisão contratual em até dez dias após a data do desligamento. O atraso no pagamento das verbas rescisórias obrigará a MANTENEDORA ao pagamento, em favor do PROFESSOR, de multa correspondente a um mês de sua remuneração, conforme o disposto no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT;

**Parágrafo primeiro** - A homologação da rescisão contratual deve ser feita obrigatoriamente com a assistência da entidade sindical profissional respectiva que a realizará sem nenhum ônus ao PROFESSOR ou à MANTENEDORA.

**Parágrafo segundo** - A assistência da entidade sindical profissional nas homologações das rescisões contratuais será feita na forma remota, devendo a MANTENEDORA informar-se junto às entidades sindicais, acerca dos procedimentos e diretrizes por elas definidas, utilizando os contatos disponibilizados no Anexo II.

**Parágrafo terceiro** - Embora a conferência dos Termos de Rescisão Contratual, a partir da documentação solicitada, seja feita remotamente, a entidade sindical profissional poderá convocar o PROFESSOR presencialmente, observando as normas e condições sanitárias, para fornecer as informações e entregar a documentação legal referente à homologação da sua rescisão contratual.

**Parágrafo quarto** - No caso de a entidade sindical profissional não oferecer condições de homologar as rescisões dos contratos de trabalho na forma aqui definida, ou de vir a abdicar temporária ou definitivamente do direito de assistir o PROFESSOR nas homologações das rescisões contratuais, a MANTENEDORA estará dispensada de cumprir o que estabelece esta cláusula.

**Parágrafo quinto** - A MANTENEDORA deverá agendar junto à entidade sindical, utilizando os contatos disponibilizados no Anexo II, as datas das homologações das rescisões dos contratos de trabalho, no prazo de até 10 (dez) dias da abertura da respectiva agenda da entidade, encaminhando os documentos rescisórios legais solicitados e os e-mails (endereços eletrônicos) e telefones de contato dos PROFESSORES demitidos.





**Parágrafo sexto** - Caberá à entidade sindical profissional manifestar-se sobre os documentos enviados no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recebimento, ou a partir do retorno do período de recesso ou férias coletivas, conforme consta no Anexo II, confirmando a homologação ou solicitando informações adicionais. Na hipótese de a entidade sindical não se manifestar neste prazo, restará presumida a concordância com os termos da rescisão do contrato.

**Parágrafo sétimo** - Caso a MANTENEDORA não observe os prazos previstos nesta cláusula, estará obrigada, ainda, a pagar ao PROFESSOR a multa diária de 0,2% (dois décimos percentuais) do seu salário mensal, até o cumprimento da obrigação, observado o limite de 01 (um) salário mensal. A multa não será aplicada se o descumprimento do prazo se der, comprovadamente, por motivos alheios à vontade da MANTENEDORA.

**Parágrafo oitavo** - A entidade sindical profissional está obrigada a fornecer comprovante de recebimento, dos documentos rescisórios solicitados no período definido no parágrafo quinto.

**Parágrafo nono** - Nos termos da orientação jurisprudencial 82 do TST e da Instrução Normativa 15, de 14 de julho de 2010 do Ministério do Trabalho, no que tange à anotação e baixa em CTPS quando o aviso prévio for indenizado, deverá ser anotado na página relativa ao contrato de trabalho, o último dia do aviso prévio projetado e na página de "anotações gerais" o último dia efetivamente trabalhado, consignando em TRCT a data de afastamento, bem como a do último dia efetivamente trabalhado.

**Parágrafo dez** - Para as homologações dos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho, as entidades sindicais somente poderão solicitar os documentos e informações estritamente previstos na legislação, que serão encaminhados pelos endereços eletrônicos e contatos disponibilizados no Anexo II, no período definido no parágrafo quinto.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação da numeração do Anexo.

## **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

Após a publicação desta sentença, as entidades sindicais - Suscitantes deverão complementar os dados do Anexo II.



## 26. Atestados de afastamento e salários

Sempre que solicitada, a MANTENEDORA deverá fornecer ao PROFESSOR atestado de afastamento e salário (AAS), previsto na legislação previdenciária.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### ANÁLISE E CONCLUSÃO

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos.

## 27. Garantia de emprego à gestante.

É proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da PROFESSORA gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta dias) após o término do afastamento. O aviso-prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.

**Parágrafo único** - O afastamento da PROFESSORA gestante será de 180 (cento e oitenta) dias.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e aumento do período de licença gestante para 180 (cento e oitenta) dias, mediante a introdução do parágrafo único

### ANÁLISE E CONCLUSÃO

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior, contudo, com acréscimo, o qual gera impacto econômico para a categoria. Cláusula deferida nos seguintes termos: *É proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da PROFESSORA gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta dias) após o término do afastamento. O aviso-prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.*

## 28. Garantias ao professor com sequelas ocasionadas por doenças profissionais ou acidente de trabalho



Será garantida ao PROFESSOR acidentado no trabalho ou acometido por doença profissional a permanência na empresa em função compatível com o seu estado físico, sem prejuízo na remuneração antes percebida, desde que, após o acidente ou comprovação da aquisição de doença profissional, apresente, cumulativamente, redução da capacidade laboral, atestada pelo órgão oficial e que se tenha tornado incapaz de exercer a função que anteriormente desempenhava. Nessa situação o PROFESSOR estará obrigado a participar dos processos de readaptação e reabilitação profissional.

**Parágrafo único** - O período de estabilidade do PROFESSOR que estiver participando de processos de readaptação e reabilitação profissional será o previsto em lei.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **29. Estabilidade para portadores de doenças graves**

Fica assegurada, até alta médica, considerada como apto ao trabalho, ou eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos PROFESSORES acometidos por doenças graves ou incuráveis e aos PROFESSORES portadores do vírus HIV que vierem a apresentar qualquer tipo de infecção ou doença oportunista, resultante da patologia de base.

**Parágrafo único** - São consideradas doenças graves ou incuráveis: tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna (câncer), cegueira definitiva, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação grave por radiação.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.



### **30. Portadores/as de sofrimentos psicológicos e/ou psiquiátricos**

Fica assegurada, até alta médica ou eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos/as PROFESSORES/AS acometidos/as por sofrimentos psicológicos e/ou psiquiátricos relacionados ao trabalho ou não, que vierem a apresentar sintomas desta natureza que os impeçam de exercer suas funções laborais.

Reivindicação: Inclusão da cláusula *Portadores/as de sofrimentos psicológicos e/ou psiquiátricos na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023*.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Citada cláusula é inovadora. Tem impacto econômico. Depende de negociação coletiva. Cláusula indeferida.

### **31. Garantias ao professor em vias de aposentadoria**

Fica assegurado ao PROFESSOR que comprovadamente estiver a vinte e quatro meses ou menos da aposentadoria integral por tempo de serviço ou da aposentadoria por idade, a garantia de emprego durante o período que faltar até a aquisição do direito.

**Parágrafo primeiro** - A garantia de emprego é devida ao PROFESSOR que estiver contratado pela MANTENEDORA há pelo menos três anos.

**Parágrafo segundo** - A comprovação à MANTENEDORA deverá ser feita mediante a apresentação de documento que ateste o tempo de serviço. Este documento deverá ser emitido por pessoa credenciada junto ao órgão previdenciário. Se o PROFESSOR depender de documentação para realização da contagem, terá um prazo de trinta dias, 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 cento e vinte dias.

**Parágrafo terceiro** - O contrato de trabalho do PROFESSOR só poderá ser rescindido por mútuo acordo homologado pelo Sindicato ou pedido de demissão.



**Parágrafo quarto** - Havendo acordo formal entre as partes, o PROFESSOR poderá exercer outra função, inerente ao magistério, durante o período em que estiver garantido pela estabilidade. **Parágrafo quinto** - O aviso prévio, em caso de demissão sem justa causa, integra o período de estabilidade previsto nesta cláusula.

**Parágrafo sexto** - Para garantir a estabilidade prevista nesta cláusula, o PROFESSOR deverá encaminhar à MANTENEDORA, dentro da prorrogação prevista no parágrafo 2º, documentação que demonstre a tramitação do processo que atesta o tempo de serviço.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **32. Licença por adoção ou guarda**

Nos termos da Lei 12.873, de 25/10/2013, será assegurada licença de 180 (cento e oitenta) dias à PROFESSORA ou PROFESSOR que vier a adotar ou obtiver guarda judicial de crianças e fazer jus ao salário maternidade pago pela Previdência Social.

**Parágrafo primeiro** - Não poderá ser concedido benefício a mais de um empregado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que cônjuges ou companheiros que estejam submetidos ao regime próprio da Previdência Social.

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

Reivindicação: Manutenção da cláusula e aumento da licença para 180 (cento e oitenta) dias.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.



Pelo impacto econômico não se defere a majoração de 120 dias para 180 dias. Cláusula deferida nos termos requeridos, contudo o prazo inserido no *caput* é de 120 (cento e vinte dias).

### **33. Mudança de disciplina**

O PROFESSOR não poderá ser transferido de uma disciplina para outra, salvo com seu consentimento expresso e por escrito, sob pena de nulidade da referida transferência.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **34. Duração da hora-aula**

A duração da hora-aula poderá ser de, no máximo, cinquenta minutos.

**Parágrafo primeiro** - Como exceção ao disposto no *caput*, a hora-aula poderá ter a duração de sessenta minutos nos cursos tecnológicos, desde que tenham sido autorizados ou reconhecidos com essa determinação expressa e cujos PROFESSORES desses cursos tenham sido contratados nessa condição.

**Parágrafo segundo** - As MANTENEDORAS de Instituições de Ensino que possuem cursos tecnológicos nas condições definidas no parágrafo 1º desta cláusula deverão apresentar à *Comissão Permanente de Negociação* definida na presente Convenção, até o dia 15 de agosto de 2022, no primeiro ano de vigência desta Convenção e até o dia 15 de agosto de 2023, no segundo ano de vigência, a documentação de autorização ou reconhecimento do curso com a determinação expressa de hora-aula com duração de 60 (sessenta) minutos sob pena de, em não o fazendo, estar sujeita à majoração do valor do salário-aula de acordo com o que estabelece o parágrafo quarto desta cláusula.

**Parágrafo terceiro** - Caso a *Comissão Permanente de Negociação* delibere não ter havido determinação expressa do Ministério da Educação para que a duração da hora-



aula dos cursos tecnológicos seja de 60 (sessenta) minutos, a MANTENEDORA deverá majorar o salário-aula de acordo com o que estabelece o parágrafo quarto desta cláusula.

**Parágrafo quarto** - Em caso de ampliação da duração da hora-aula vigente, respeitado o limite previsto no *caput* desta cláusula, a MANTENEDORA deverá acrescer ao salário-aula já pago, valor proporcional ao acréscimo do trabalho.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de datas.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da palavra "convenção" (§ 2º) pela expressão: sentença normativa.

### **35. Carga horária**

Poderá ser flexibilizada a carga horária do PROFESSOR entre jornadas no exercício da função docente e/ou concomitante com a atividade administrativa, não havendo assim pagamento, no intervalo, de horas aulas e salários, se o professor não tiver trabalhado no referido intervalo de um dia para outro, ou entre jornadas não contínuas, desde que aceitas livremente pelo PROFESSOR.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **36. Irredutibilidade de carga horária e de remuneração**

É proibida a redução de remuneração mensal ou de carga horária, ressalvada a ocorrência do disposto nas cláusulas *Redução de carga horária por extinção de disciplina classe ou turma* e *Redução de carga horária por diminuição do número de alunos matriculados* da presente Convenção, ou ainda, quando ocorrer iniciativa expressa do PROFESSOR. Em qualquer hipótese, é obrigatória a concordância recíproca, firmada por escrito.



**Parágrafo primeiro** - Não havendo concordância recíproca, a parte que deu origem à redução prevista nesta cláusula arcará com a responsabilidade da rescisão contratual.

**Parágrafo segundo** - Atividades administrativas, não inerentes ao trabalho docente, de duração temporária e determinada, poderão ser regulamentadas por contrato entre as partes, contendo a caracterização da atividade, o início e a previsão do término.

**Parágrafo terceiro** - A MANTENEDORA não poderá reduzir o valor da hora-aula dos contratos de trabalho vigentes, ainda que venha a instituir ou modificar plano de carreira.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação - exclusão do parágrafo quarto.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.

O § 4º foi suprimido face ao fato de que o seu conteúdo da norma coletiva anterior está relacionado com a pandemia. Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **37. Redução de carga horária por extinção ou supressão de disciplina, classe ou turma**

Ocorrendo supressão de disciplina, classe ou turma, em virtude de alteração na estrutura curricular prevista ou autorizada pela legislação vigente ou por dispositivo regimental devidamente aprovado por órgão colegiado da Instituição de Ensino, o PROFESSOR da disciplina, classe ou turma deverá ser comunicado da redução da sua carga horária, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do início do período letivo e terá prioridade para preenchimento de vaga existente em outra classe ou turma ou em outra disciplina para a qual possua habilitação legal.

**Parágrafo primeiro** - O PROFESSOR deverá manifestar por escrito, no prazo máximo de 5 (cinco) dias após a comunicação da MANTENEDORA, a não aceitação da transferência de disciplina ou de classe ou turma ou da redução parcial de sua carga horária. A ausência de manifestação do PROFESSOR caracterizará a sua aceitação.





**Parágrafo segundo** - Caso o PROFESSOR não aceite a transferência para outra disciplina, classe ou turma ou a redução parcial de carga horária, a MANTENEDORA deverá manter a carga horária semanal existente ou proceder à rescisão do contrato de trabalho, por demissão sem justa causa.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **38. Redução de carga horária por diminuição do número de alunos matriculados**

Na ocorrência de diminuição do número de alunos matriculados que venha a caracterizar a supressão de turmas, curso ou disciplina, 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 aula e o último dia da segunda semana de aula do período letivo.

**Parágrafo primeiro** - O PROFESSOR deverá manifestar, também por escrito, a aceitação ou não da redução parcial de carga horária no prazo máximo de cinco dias após a comunicação da MANTENEDORA. 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 MANTENEDORA e, em não aceitando, a MANTENEDORA 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 MANTENEDORA desobrigada do pagamento do disposto na cláusula *Garantia Semestral de Salários* da presente Convenção.

**Parágrafo quarto** - Não ocorrendo redução do número de alunos matriculados que venha a caracterizar supressão do curso, de turma ou de disciplina, a



MANTENEDORA que reduzir a carga horária do PROFESSOR estará sujeita ao disposto na cláusula "Garantia Semestral de Salários" desta Convenção quando ocorrer a rescisão do contrato de trabalho do PROFESSOR.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação.

### ANÁLISE E CONCLUSÃO

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da palavra "convenção" (§ 3º) pela expressão: "sentença normativa de trabalho".

### 39. Acúmulo de turmas e ensalamento

A IES mantida não poderá acumular (ou *ensalar*) turmas diferentes, do mesmo curso, ou de cursos distintos, em uma só aula para oferta da mesma disciplina, tanto na modalidade presencial quanto na remota, em *aulas síncronas* por acarretar com essa decisão aumento de trabalho do PROFESSOR responsável pela disciplina, em virtude do acréscimo descontrolado do número de alunos.

**Parágrafo único** - No caso de *aulas assíncronas* oferecidas em cursos presenciais, o PROFESSOR responsável pela disciplina será remunerado, sempre que a aula for disponibilizada aos alunos, por turma e por número de aulas, pelo valor da hora-aula, acrescida de todos os adicionais previstos nesta Convenção, conforme definido na cláusula *Composição da Remuneração Mensal*.

Reivindicação: Inclusão da cláusula *Acúmulo de turmas e ensalamento* na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023.

### ANÁLISE E DISCUSSÃO

Cláusula de impacto econômico e que depende de expressa negociação coletiva. Cláusula indeferida.

### 40. Direitos autorais e de imagem e LGPD



As MANTENEDORAS somente poderão utilizar as obras intelectuais dos PROFESSORES, produzidas no curso da relação de emprego, na IES em que o PROFESSOR autor leciona, restando, portanto, proibida a exploração econômica das obras intelectuais em IES sejam elas mantidas ou "conveniadas" com a MANTENEDORA.

**Parágrafo primeiro** - São consideradas obras intelectuais do PROFESSOR livros didáticos, apostilas, cadernos de exercícios, textos, artigos, planos ou roteiros de aulas de sua autoria, bem como, vídeos e aulas gravadas.

**Parágrafo segundo** - A MANTENEDORA (*cessionária*) somente poderá formalizar a cessão, em seu favor, pelo PROFESSOR (*cedente*) do direito de uso de imagem, nome e voz gravados, para que possa fazer uso apenas durante a realização das aulas remotas/síncronas e para a disponibilização aos alunos das IES mantidas e veiculá-los unicamente em seus ambientes virtuais de aprendizagem, estando o uso limitado exclusivamente à(s) disciplina(s) ministrada(s) pelo PROFESSOR (*cedente*), na IES com a qual mantém relação contratual de emprego, pelo período em que as disciplinas estiverem sob a responsabilidade do PROFESSOR (*cedente*).

**Parágrafo terceiro** - As MANTENEDORAS deverão observar integralmente todas as disposições da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), dando especial atenção às questões abaixo elencadas:

a) A MANTENEDORA deverá ser diligente com a guarda de quaisquer informações pessoais, login e senha do PROFESSOR, que devem ser consideradas pessoais e intransferíveis e não devem ser reveladas a terceiros;

b) A MANTENEDORA deverá ser diligente com a escolha de dispositivos e redes utilizados para oferta de ensino remoto por meio de plataforma remota da MANTENEDORA, utilizando apenas dispositivos, redes e plataformas confiáveis;

c) A MANTENEDORA deverá comunicar, imediatamente, o PROFESSOR sobre eventual perda, alteração não autorizada, extravio e/ou divulgação das informações pessoais e/ou de login e senha;

d) A MANTENEDORA deverá adotar todas as medidas de segurança necessárias em nível adequado para com os dados sensíveis do PROFESSOR, conforme legislação vigente. **Parágrafo quarto** - A MANTENEDORA será responsabilizada por qualquer eventual incidente de vazamento de dados decorrente de conduta inadequada dos seus empregados ou em desconformidade com a legislação vigente, devendo indenizar integralmente os prejuízos sofridos pelo PROFESSOR.



Reivindicação: Inclusão desta cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023.

### **ANÁLISE E DISCUSSÃO**

Cláusula inovadora. Cláusula de impacto econômico, assim, exige-se expressa negociação coletiva. Cláusula indeferida.

#### **41. Desconto de faltas**

Na ocorrência de faltas, a MANTENEDORA poderá descontar da respectiva remuneração mensal, no máximo, o número de aulas em que o PROFESSOR esteve ausente, o DSR (1/6), a hora atividade e demais vantagens pessoais proporcionais a estas aulas.

**Parágrafo único** - É da competência e de integral responsabilidade da MANTENEDORA estabelecer mecanismos de controle de faltas e de pontualidade dos PROFESSORES, conforme a legislação vigente.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos.

#### **42. 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, companheira (o) e dependente juridicamente reconhecido.

**Parágrafo único** - Não serão descontadas, no curso de três dias, as faltas do PROFESSOR por motivo de falecimento de sogra, sogro, neto, neta, irmão ou irmã.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**



Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **43. Congressos, simpósios e equivalentes**

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

**Parágrafo único** - A participação do PROFESSOR nos eventos descritos no *caput* não caracterizará atividade extraordinária.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **44. Janelas**

Considera-se janela a aula vaga existente no horário do PROFESSOR entre duas outras aulas ministradas no mesmo turno. O pagamento das janelas é obrigatório, devendo o PROFESSOR permanecer à disposição da MANTENEDORA nesses períodos, ressalvada a aceitação pelo PROFESSOR, através de acordo formalizado entre as partes antes do início das aulas, quando as janelas não serão pagas.

**Parágrafo único** - Ocorrendo a hipótese da ressalva supra e caso o PROFESSOR seja solicitado esporadicamente a ministrar aulas ou a desenvolver qualquer outra atividade inerente ao magistério, no horário de janelas não-pagas, essas atividades serão remuneradas como aulas extras, com adicional de 100% (cem por cento).

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**



Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

#### **45. Férias**

As férias anuais dos PROFESSORES serão coletivas, com duração de trinta dias corridos e gozados em julho dos anos de 2022 e de 2023. Qualquer alteração deverá ser aprovada por órgão competente, conforme o estabelecido em Estatuto ou Regimento e deverá constar do calendário escolar, obrigatoriamente divulgado aos PROFESSORES até o início de cada período letivo e enviado ao Sindicato, ressalvado o disposto no parágrafo sexto desta cláusula.

**Parágrafo primeiro** - A MANTENEDORA está obrigada a pagar o salário das férias e o abono constitucional de 1/3 (um terço) até quarenta e oito horas antes do início de cada período de férias, ressalvado o disposto no parágrafo sexto desta cláusula.

**Parágrafo segundo** - As férias, individuais ou coletivas, não poderão ter seu início no período de dois dias que antecede feriado, ou dia de repouso remunerado, ou sábados, quando esses não forem dias normais de trabalho (parágrafo 3º do artigo 134 da lei 13.467/2017)

**Parágrafo terceiro** - Também terá direito às férias coletivas de trinta dias corridos nos períodos estabelecidos no *caput*, O PROFESSOR que, além de ministrar aulas, tenha cargo de confiança ou exerça outras atividades na MANTENEDORA. Caso o exercício da atividade administrativa impossibilite a concessão de férias nos termos do *caput*, as férias anuais desse PROFESSOR poderão ser gozadas em dois períodos, um deles obrigatoriamente no mês de julho de cada ano, ressalvado o disposto no parágrafo sexto desta cláusula.

**Parágrafo quarto** - Na hipótese da divisão das férias anuais do PROFESSOR nos termos do parágrafo anterior, um dos períodos não poderá ser inferior a 10 (dez) dias, sendo proibido o exercício de qualquer atividade nesses períodos.

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

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de datas e redação.

#### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**



Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da expressão "dos anos de 2022 e de 2023" pela expressão "dos anos de 2022 a 2025" (face a vigência das cláusulas sociais pela aplicação do PN 120, SDC, Tribunal Superior do Trabalho).

#### **46. Recesso escolar**

O recesso escolar anual é obrigatório e tem duração de trinta dias corridos, gozados preferencialmente no mês de janeiro de 2023 e no mês de janeiro de 2024, ressalvado o disposto no parágrafo quinto desta cláusula.

Durante o recesso escolar anual que não pode, de maneira alguma, coincidir com o período definido para as férias coletivas do ano respectivo, o PROFESSOR não poderá ser convocado para trabalho algum.

**Parágrafo primeiro** - As MANTENEDORAS, cujos calendários escolares das IES mantidas, elaborados e aprovados pelo órgão competente definido em Estatuto ou Regimento, não observarem o determinado pelo caput, para o recesso escolar anual dos PROFESSORES, poderão conceder o recesso escolar dos PROFESSORES do seguinte modo: um período de, no mínimo, vinte dias corridos e em mais até três períodos, compostos por dias normais de aulas e consecutivos, no primeiro ano de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho. No segundo ano de vigência, vinte dias corridos de recesso escolar deverão ser concedidos em janeiro de 2023 e os demais períodos adicionais, obrigatoriamente no período compreendido entre março de 2022 e fevereiro de 2023.

**Parágrafo segundo** - Caso, nas condições estabelecidas pelos parágrafos 1º e 2º, os calendários escolares previrem a divisão do recesso escolar dos PROFESSORES, os períodos definidos não poderão ser iniciados aos domingos, feriados, dias de compensação do descanso semanal remunerado e nem aos sábados, quando esses não forem dias normais de aulas.

**Parágrafo terceiro** - As MANTENEDORAS, cujas atividades das IES mantidas não possam ser interrompidas, tais como aquelas desenvolvidas em hospital, clínica, laboratório de análise, escritórios experimentais, pesquisas, aulas práticas dentre outros, ou que prestem atendimento à comunidade que não possa ser suspenso, ou ainda que necessitem da utilização de instalações específicas para ministrar seus cursos, em função da decretação de estado de calamidade ou de emergência provocado pela pandemia, poderão conceder aos PROFESSORES o recesso escolar anual definido no *caput* de maneira escalonada ao longo de cada ano.



**Parágrafo quarto** - Os calendários escolares, definindo os períodos de recesso escolar dos PROFESSORES serão obrigatoriamente divulgados aos PROFESSORES até o início de cada período letivo e enviados às entidades sindicais signatárias no mesmo prazo.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação e datas.

## **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida, contudo, com pequenas alterações, face: (a) a vigência desta sentença normativa; (b) substituição da palavra "convenção" pela expressão "sentença normativa de trabalho"; (c) substituição da palavra "quinto" no caput por "quarto", visto que não o § 5º na redação proposta. A cláusula deferida contém a seguinte redação:

*O recesso escolar anual é obrigatório e tem duração de trinta dias corridos, gozados preferencialmente no mês de janeiro de cada ano, ressalvado o disposto no parágrafo quarto desta cláusula.*

*Durante o recesso escolar anual que não pode, de maneira alguma, coincidir com o período definido para as férias coletivas do ano respectivo, o PROFESSOR não poderá ser convocado para trabalho algum.*

*Parágrafo primeiro - As MANTENEDORAS, cujos calendários escolares das IES mantidas, elaborados e aprovados pelo órgão competente definido em Estatuto ou Regimento, não observarem o determinado pelo caput, para o recesso escolar anual dos PROFESSORES, poderão conceder o recesso escolar dos PROFESSORES do seguinte modo: um período de, no mínimo, vinte dias corridos e em mais até três períodos, compostos por dias normais de aulas e consecutivos, no primeiro ano de vigência da presente sentença normativa de trabalho. No segundo ano de vigência, vinte dias corridos de recesso escolar deverão ser concedidos em janeiro de 2023 e os demais períodos adicionais, obrigatoriamente no período compreendido entre março de 2022 e fevereiro de 2026.*

*Parágrafo segundo - Caso, nas condições estabelecidas pelos parágrafos 1º e 2º, os calendários escolares previrem a divisão do recesso escolar dos PROFESSORES, os períodos definidos não poderão ser iniciados aos domingos, feriados, dias de compensação do descanso semanal remunerado e nem aos sábados, quando esses não forem dias normais de aulas.*

*Parágrafo terceiro - As MANTENEDORAS, cujas atividades das IES mantidas não possam ser interrompidas, tais como aquelas desenvolvidas em hospital, clínica,*





*laboratório de análise, escritórios experimentais, pesquisas, aulas práticas dentre outros, ou que prestem atendimento à comunidade que não possa ser suspenso, ou ainda que necessitem da utilização de instalações específicas para ministrar seus cursos, em função da decretação de estado de calamidade ou de emergência provocado pela pandemia, poderão conceder aos PROFESSORES o recesso escolar anual definido no caput de maneira escalonada ao longo de cada ano.*

*Parágrafo quarto - Os calendários escolares, definindo os períodos de recesso escolar dos PROFESSORES serão obrigatoriamente divulgados aos PROFESSORES até o início de cada período letivo e enviados às entidades sindicais signatárias no mesmo prazo.*

#### **47. Licença sem remuneração**

O PROFESSOR com mais de cinco anos ininterruptos de serviço na MANTENEDORA terá direito a licenciar-se, sem 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 por escrito, à MANTENEDORA, com antecedência mínima de noventa dias do período letivo, devendo especificar 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. A intenção de retorno do PROFESSOR à atividade deverá ser comunicada à MANTENEDORA, no mínimo, sessenta dias antes do término do afastamento.

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

**Parágrafo terceiro** - O PROFESSOR que tenha ou exerça cargo de confiança deverá, junto com o comunicado de licença, solicitar seu desligamento do cargo a partir do início do período de licença.

**Parágrafo quarto** - Considera-se demissionário o PROFESSOR que, ao término do afastamento, não retornar às atividades docentes.

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



Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da palavra "convenção" (§ 5º) pela expressão: "sentença normativa de trabalho".

### **48. Licença paternidade**

A licença paternidade terá duração de dez dias.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e aumento do período de licença.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.

Pelo impacto econômico, o aumento do número de dias é indeferido, visto que a adoção exige negociação coletiva.

Cláusula deferida nos termos requeridos, contudo, substituindo-se "dez dias" por "cinco dias".

### **49. Uniformes**

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

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **50. Atestados médicos e abono de faltas**



A MANTENEDORA está obrigada a abonar as faltas dos PROFESSORES, mediante a apresentação de atestados médicos ou odontológicos.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **51. Quadro de avisos**

A MANTENEDORA deverá colocar, nas salas de professores, quadro de aviso à disposição do Sindicato para fixação de comunicados de interesse da categoria, sendo vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

**Parágrafo único** - O dirigente sindical terá livre acesso à sala dos professores, no horário de intervalo das aulas, para atualizar o material divulgado no quadro de avisos.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **52. Delegado representante**

A MANTENEDORA assegurará a eleição de 1 (um) Delegado Representante para cada Instituição de Ensino Superior mantida, com mandato de 1 (um) ano, que terá a garantia de emprego e salários a partir da inscrição de sua candidatura até o término do semestre letivo em que sua gestão se encerrar.

**Parágrafo primeiro** - A eleição dos Delegados Representantes será realizada pelo Sindicato em cada campus da Instituição de Ensino Superior mantida, por voto direto e secreto. É exigido quórum de 50% (cinquenta por cento) mais um do corpo docente da unidade onde a eleição ocorrer.



**Parágrafo segundo** - O Sindicato comunicará a eleição à MANTENEDORA, com a relação dos candidatos inscritos, com antecedência mínima de sete dias corridos da data da eleição. Nenhum candidato poderá ser demitido a partir da data da comunicação até o término da apuração.

**Parágrafo terceiro** - É condição necessária que os candidatos sejam filiados ao Sindicato e que tenham, à data da eleição, pelo menos um ano de serviço na MANTENEDORA.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **53. Assembleias sindicais**

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

**Parágrafo primeiro** - Na vigência desta Convenção, os abonos estão limitados a dois sábados e mais dois dias úteis para cada intervalo de tempo compreendido entre o mês de março de um ano e o mês de fevereiro do ano subsequente. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em turnos distintos.

**Parágrafo segundo** - O Sindicato ou a Federação deverá informar ao SEMESP ou à MANTENEDORA, por escrito, com antecedência mínima de quinze dias corridos. Na comunicação deverão constar a data e o horário da assembleia.

**Parágrafo terceiro** - Os dirigentes sindicais não estão sujeitos ao limite previsto no parágrafo primeiro desta cláusula. As ausências decorrentes do comparecimento às assembleias de suas entidades serão abonadas mediante prévia comunicação formal à MANTENEDORA.

**Parágrafo quarto** - A MANTENEDORA poderá exigir dos PROFESSORES e do dirigente sindical atestado emitido pelo Sindicato ou pela Federação que comprove o seu comparecimento à assembleia.



Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da palavra "convenção" (§ 1º) pela expressão: "sentença normativa de trabalho".

### **54. Congresso do Sindicato**

Na vigência desta Convenção, para cada intervalo de tempo compreendido entre o mês de março de um ano e o mês de fevereiro do ano subsequente, o Sindicato promoverá um evento de natureza política ou pedagógica (congresso ou jornada). A MANTENEDORA abonará as ausências de seus PROFESSORES que participarem do evento, nos seguintes limites:

a) na unidade de ensino que tenha até 49 (quarenta e nove) PROFESSORES será garantido o abono a um PROFESSOR;

b) na unidade de ensino que tenha entre 50 (cinquenta) e 99 (noventa e nove) PROFESSORES será garantido o abono a 2 (dois) PROFESSORES;

c) na unidade de ensino que tenha mais de 100 (cem) PROFESSORES será garantido o abono a 3 (três) PROFESSORES.

Tais faltas, limitadas ao máximo em dois dias úteis além do sábado, em cada evento, serão abonadas mediante a apresentação de atestado de comparecimento fornecido pelo Sindicato. O PROFESSOR deverá repor as aulas que, porventura, sejam necessárias para complementação das horas letivas mínimas exigidas pela legislação.

Reivindicação: Manutenção da cláusula

## **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da palavra "convenção" (*caput*) pela expressão: "sentença normativa de trabalho".



### **55. Acordos internos - cláusulas mais favoráveis**

Ficam assegurados os direitos mais favoráveis decorrentes de acordos internos ou de acordos coletivos de trabalho celebrados entre a MANTENEDORA e o Sindicato.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior, além do que responde a inteligência integrativa do art. 620, CLT Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **56. Comissão Permanente de Negociação**

Fica mantida a *Comissão Permanente de Negociação* constituída de forma paritária, por três representantes das entidades sindicais (profissional e econômica), com o objetivo de:

- a) fiscalizar o cumprimento das cláusulas vigentes;
- b) elucidar eventuais divergências de interpretação das cláusulas desta Convenção;
- c) discutir questões não contempladas na presente Convenção.
- d) deliberar no prazo máximo de quinze dias úteis, prorrogável por igual período de forma justificada, a contar da data da solicitação protocolizada no SEMESP, sobre modificação de pagamento ou de modalidade de assistência médica, conforme o que estabelece a cláusula "*Assistência médico-hospitalar*" da presente Convenção e sobre o valor da remuneração da hora-aula, conforme o parágrafo 2º da cláusula "*Duração da hora-aula*".
- e) criar subsídios para a Comissão de Tratativas Salariais, através da elaboração de documentos, para a definição das funções/atividades e o regime de trabalho dos PROFESSORES.

**Parágrafo primeiro** - As entidades sindicais componentes da *Comissão Permanente de Negociação* indicarão seus representantes, imediatamente após a assinatura da presente Convenção.



**Parágrafo segundo** - É prerrogativa da *Comissão Permanente de Negociação* estabelecer normas e regramentos para elucidar o entendimento e facilitar a implementação das condições estabelecidas nas cláusulas *Assistência Médica COM COPARTICIPAÇÃO* e *Assistência Médica SEM COPARTICIPAÇÃO* da presente Convenção, respeitando-se o que foi convencionado na cláusula "Assistência médico-hospitalar".

**Parágrafo terceiro** - Cada seção da Comissão Permanente de Negociação será realizada no prazo máximo de quinze dias a contar da solicitação formal e obrigatória de qualquer uma das entidades que a compõem, devendo constar na solicitação a data, o local e o horário de realização.

Reivindicação: Manutenção da cláusula

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da palavra "convenção" pela expressão: "sentença normativa de trabalho".

### **57. Foro Conciliatório para Solução de Conflitos Coletivos**

Fica mantida a existência do Foro Conciliatório que tem como objetivo procurar resolver questões referentes ao não cumprimento de normas estabelecidas na presente Convenção e eventuais divergências trabalhistas existentes entre a MANTENEDORA e seus PROFESSORES.

**Parágrafo primeiro** - O Foro será composto por membros do SEMESP e do Sindicato. 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** - O SEMESP e o Sindicato 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 quinze dias a contar da solicitação formal e obrigatória de qualquer uma das entidades que o compõem, devendo constar na solicitação a data, o local e o horário de realização. O não comparecimento de qualquer uma das partes acarretará o encerramento imediato das negociações.



**Parágrafo quarto** - Nenhuma das partes envolvidas ingressará com ação na Justiça do Trabalho durante as negociações de entendimento.

**Parágrafo quinto** - 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 sexto** - Na hipótese de sucesso das negociações, a critério do Foro, a MANTENEDORA ficará desobrigada de arcar com a multa definida na cláusula "*Multa por descumprimento da Convenção*".

**Parágrafo sétimo** - 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 nesta Convenção.

**Parágrafo oitavo** - Na hipótese de incapacidade econômico-financeira das MANTENEDORAS, os casos serão remetidos para análise e deliberação deste foro.

**Parágrafo nono** - Excepcionalmente na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho os Foros Conciliatórios serão realizados de forma remota.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da palavra "convenção" (caput e os §§ 2º, 6º e 7º) pela expressão "sentença normativa de trabalho".

## **58. Multa por descumprimento da Convenção**

O descumprimento desta Convenção obrigará a MANTENEDORA ao pagamento de multa correspondente a 1% (um por cento) do salário do PROFESSOR, para cada uma das cláusulas não cumpridas, acrescidas de juros, a cada PROFESSOR prejudicado.

**Parágrafo único** - A MANTENEDORA está desobrigada de arcar com a multa prevista no *caput*, caso a cláusula descumprida já estabeleça uma multa pelo seu não cumprimento.

Reivindicação: Manutenção da cláusula





## ANÁLISE E CONCLUSÃO

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da palavra "convenção" pela expressão: "sentença normativa de trabalho".

### 59. Contribuição assistencial

Obriga-se a MANTENEDORA a promover o desconto da contribuição assistencial, na folha de pagamento de seus PROFESSORES, sindicalizados e/ou filiados ou não, para recolhimento em favor do Sindicato profissional, conforme base territorial definida no Ministério do Trabalho, em conta especial, na importância deliberada pelas respectivas Assembleias Gerais, desde que observados os parágrafos abaixo, redigidos conforme SENTENÇA e ACORDÃO 20110496315 e 20111091459 prolatados no PROC. 0135900382065020074, o Termo de Ajustamento de Conduta - Termo de Ajustamento de Conduta - TAC nº 3057/2012 firmado entre o Sindicato dos Professores de Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul - Sinpro ABC e o Ministério Público do Trabalho da 2ª Região e aprovação das assembleias dos Sindicatos profissionais.

**Parágrafo primeiro** - As entidades sindicais profissionais obrigam-se a encaminhar ao SEMESP, antes da assinatura da presente Convenção Coletiva, cópias de eventuais decisões judiciais e de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) assinados com o Ministério Público do Trabalho que tratem da instituição e cobrança de contribuição assistencial. A assinatura do SEMESP na presente CCT está condicionada ao encaminhamento da documentação acima referida.

**Parágrafo segundo** - As entidades sindicais profissionais obrigam-se a encaminhar ao SEMESP, no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data da assinatura da presente Convenção, comprovação documental que a deliberação e aprovação da instituição da contribuição assistencial ocorreram em Assembleia Geral da categoria convocada para este fim, com ampla divulgação, por meio de edital publicado em jornal de grande circulação, na base de representação da entidade sindical profissional, sendo garantida a participação de sócios e não sócios e que foi realizada em local e horário que possibilitaram a presença dos trabalhadores, sob pena de, em não o fazendo, ou sendo constatado que as condições acima descritas não foram observadas, ficarem impedidos de exigir o desconto a que se refere o *caput*.

**Parágrafo terceiro** - O valor da contribuição assistencial aprovada pela Assembleia convocada e realizada nas condições descritas no parágrafo segundo, obedecendo aos



princípios de proporcionalidade e razoabilidade, em cada ano de vigência da presente Convenção Coletiva, não poderá exceder a 1% (um por cento) ao mês, não cumulativa, em até 5 (cinco) meses, perfazendo, no máximo, 5% (cinco por cento) por ano de vigência, do valor da remuneração bruta mensal, reajustada pelo índice previsto nesta norma coletiva.

**Parágrafo quarto** - As entidades sindicais profissionais comprometem-se a enviar ao SEMESP, no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias após a assinatura da presente Convenção, a ata da Assembleia que deliberou e aprovou a instituição da contribuição assistencial. Tal ata deverá explicitar o percentual e os meses em que a MANTENEDORA deverá proceder ao desconto nos salários, para que os PROFESSORES tenham ciência dos prazos e percentuais definidos.

**Parágrafo quinto** - Uma vez cumprido o disposto no parágrafo 4º desta cláusula, isto é, no período de 30 (trinta) dias a contar do 6º dia após a assinatura da presente Convenção Coletiva, fica assegurado ao PROFESSOR o direito de oposição à cobrança da contribuição assistencial, a ser exercido, sem qualquer vício de vontade, de modo individual, pessoalmente ou por meio de carta registrada encaminhada ao Sindicato profissional, com cópia à Entidade MANTENEDORA, contendo a qualificação do PROFESSOR (Nome, endereço, RG e CPF/MF), da Instituição de Ensino (nome e endereço) e da MANTENEDORA.

**Parágrafo sexto** - Os prazos de oposição para o PROFESSOR em licença (saúde, gestante ou adoção, com ou sem remuneração), em gozo de férias individuais ou coletivas ou em qualquer outra situação que implique afastamento do trabalho, serão suspensos no período de afastamento e voltarão a ser contados a partir da data de retorno ao trabalho.

**Parágrafo sétimo** - As entidades sindicais profissionais não poderão impor qualquer obstáculo ao livre exercício de oposição, sob pena de a MANTENEDORA não promover o desconto nos salários dos trabalhadores.

**Parágrafo oitavo** - As entidades sindicais profissionais e o SEMESP ficam obrigados a divulgar, em até 5 (cinco) dias úteis imediatamente após a assinatura da presente Convenção Coletiva e no mesmo prazo o envio da cópia da assembleia referida no parágrafo quarto, respectivamente, aos PROFESSORES representados, por meio de publicação em website da entidade sindical ou em jornal de ampla circulação na base de representação, ou ainda em quadro de avisos nas salas dos PROFESSORES na Instituição de Ensino, ou por outros meios eficazes, todas as informações sobre a contribuição assistencial, contendo percentuais e meses de cobrança, assim como as condições para o exercício de oposição.



**Parágrafo nono** - O recolhimento da contribuição assistencial será realizado obrigatoriamente pela própria MANTENEDORA, até o 10º (décimo) dia dos meses subsequentes aos descontos, em guias próprias, fornecidas pelo Sindicato da categoria profissional.

**Parágrafo dez** - Quando a MANTENEDORA deixar de efetuar o desconto da contribuição assistencial nos salários dos PROFESSORES que não manifestaram oposição e o correspondente recolhimento, nos prazos e condições determinadas nesta cláusula, incorrerá na obrigatoriedade do pagamento da referida contribuição, acrescida de multa de 10% (dez por cento). O pagamento da contribuição e da multa é de integral responsabilidade da MANTENEDORA e não pode, de forma alguma e sob qualquer justificativa, incidir sobre os salários dos PROFESSORES que não se opuseram ao desconto, caso este não tenha sido efetuado.

**Parágrafo onze** - O descumprimento de qualquer dos parágrafos anteriores acarretará multa diária de R\$10.000,00 (dez mil reais) por cláusula descumprida, acrescida de R\$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador que sofrer desconto salarial em desconformidade com o referido TAC, cumulativamente, a cada constatação de descumprimento. Os valores reverterão ao Fundo de

Direitos Difusos (FDD), regulamentado pelo Decreto nº 1.306, de 09 de novembro de 1994, conforme previsão dos artigos 13 e 20 da Lei 7.347/85.

**Parágrafo doze** - Fica expressamente ressalvado que a presente cláusula não prejudica e nem beneficia terceiros que possuam ação judicial ou termo de ajustamento de conduta com entendimento diverso do acima estabelecido, nem a defesa dos direitos individuais de cada trabalhador que se sentir prejudicado.

**Parágrafo treze** - As MANTENEDORAS efetuarão o desconto e repasse da contribuição assistencial como simples intermediárias, não lhes cabendo ônus por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já a entidade sindical beneficiária, em qualquer hipótese, a total responsabilidade pelos valores descontados e a ela repassados.

**Parágrafo catorze** - Em caso de reclamação do PROFESSOR junto à MANTENEDORA, por escrito e justificada, quanto ao desconto relativo à contribuição assistencial, caberá à entidade sindical beneficiária a devolução dos valores devidos.

**Parágrafo quinze** - As entidades sindicais beneficiárias obrigam-se a participar, como litisconsortes passivos, de qualquer ação individual ou coletiva, inclusive ação civil pública, que tenha por objeto, exclusivamente, a devolução de valores descontados dos empregados a título de contribuição assistencial e a elas repassados na forma do *caput* e parágrafos da presente



cláusula, bem como a ressarcir, diretamente ou por meio de compensação com outros créditos futuros, os valores devolvidos, as despesas, inclusive custas e honorários advocatícios, bem como as multas decorrentes de eventual autuação imposta por auditores-fiscais do Ministério do Trabalho, e os prejuízos causados às Instituições de Ensino e/ou Entidades MANTENEDORAS, exclusivamente sobre desconto de contribuição assistencial.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e posterior adequação de redação, conforme TAC firmado e inclusão do parágrafo onze, renumerando os demais.

## **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Trata-se de uma cláusula extensa, com inúmeros detalhes procedimentais e de prazos, assim, o deferimento da norma coletiva nos moldes propostos dependeria de negociação coletiva.

Por outro lado, após a Reforma Trabalhista, em que a contribuição sindical não é mais obrigatória, não se pode mais dizer, pela ótica desta relatoria, que a contribuição assistencial seja facultativa ao NÃO associado à entidade sindical.

O trabalhador não filiado é favorecido pela negociação coletiva, como o filiado.

Todos os trabalhadores têm a obrigação de contribuir com as despesas sindicais ocorridas durante o processo da negociação coletiva.

Assim, se a autorização assemblear deliberou por esta cláusula, tem-se por suprida qualquer necessidade de autorização individual do trabalhador.

A negociação coletiva é direito fundamental dos trabalhadores (arts. 7º, XXVI e 8º, VI, da CF/88), cabendo ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria (art. 8º, inciso III, da CF/88).

O sindicato participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos que valem para todos os trabalhadores da categoria, associados e não associados (art. 8º, incisos III e VI, da CF/88 e art. 611 da CLT), sendo que a atividade sindical em defesa dos direitos sociais trabalhistas necessita de fontes de custeio legítimas.



Nesse sentido, a assembleia de trabalhadores regularmente convocada é fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais, podendo dispor sobre o valor, a forma do desconto, a finalidade e a destinação da contribuição (art. 513, "e", da CLT).

As cláusulas de segurança sindical *closed shop*, que condicionam a contratação do trabalhador à filiação ao sindicato, e *maintenance of membership*, que condiciona o emprego do trabalhador à manutenção da condição de associado, são expressamente vedadas pelo art. 8º, inciso V, da CF/88, pois o trabalhador não pode ser obrigado a se filiar ou se manter filiado ao sindicato.

Todavia, a Constituição Federal não veda a cláusula *agency shop*, a qual permite a cobrança de contribuição dos trabalhadores não associados ao sindicato, desde que tenham sido abrangidos pela negociação coletiva. Assim, a cobrança do não associado abrangido pela negociação coletiva não viola a liberdade sindical negativa, pois não implica a necessária filiação ao sindicato.

Assim, aplica-se o PN 21, SDC, deste Tribunal, com algumas adaptações face ao período de vigência desta sentença normativa:

***"As empresas descontarão 5% (cinco por cento) do salário básico do empregado, de uma única vez, no primeiro pagamento do salário reajustado, a título de contribuição assistencial, e farão o recolhimento em favor do Sindicato Profissional dentro do prazo de 30 (trinta) dias, a contar de cada reajuste salarial na data-base (1º de março de cada ano). Para o ano de 2022, o prazo é de trinta dias a contar da data da publicação desta decisão".***

## **60. Ensino a distância (EAD)**

A modalidade de ensino a distância, cursos ou disciplinas virtuais, síncronas ou assíncronas, em cursos presenciais, semipresenciais, híbridos ou EaD, independente da nomenclatura adotada pela instituição, enquadra-se no teletrabalho e seguirá as seguintes condições específicas, preservando-se as demais cláusulas previstas na Convenção Coletiva de Trabalho dos professores do ensino superior.

### **1. Abrangência**



A presente cláusula se aplica à contratação de professores responsáveis por disciplina e de professores-tutores na modalidade a distância, em cursos EaD, presenciais, semipresenciais ou híbridos em que sejam oferecidas disciplinas virtuais, síncronas ou assíncronas, enquadradas nas atividades laborais do teletrabalho.

## 2. Definições

### 2.1. Atribuições dos **professores responsáveis por disciplina**:

- a) planejar, juntamente com os professores-tutores, os fundamentos teóricos e os objetivos da disciplina;
- b) pesquisar, organizar e elaborar o conteúdo curricular da disciplina articulado a procedimentos e atividades pedagógicas no contexto do ensino a distância;
- c) planejar e definir a ementa da disciplina em que constem as referências bibliográficas básicas e complementares;
- d) estabelecer critérios e procedimentos de avaliação aplicáveis à disciplina;
- e) gravar aulas sobre os conteúdos previstos para a disciplina;

**Parágrafo primeiro** - as aulas gravadas, assim como os demais conteúdos pedagógicos e ou acadêmicos produzidos, serão propriedade intelectual dos docentes, sendo seu uso permitido apenas enquanto perdurar o contrato de trabalho e em condições definidas.

### 2.2. Atribuições dos **professores-tutores**:

- a) planejar, juntamente com os professores responsáveis por disciplina, os fundamentos teóricos e os objetivos da disciplina;
- b) avaliar o desempenho dos alunos em provas, trabalhos e atividades interativas;
- c) orientar os alunos nos ambientes virtuais, dentro da jornada estabelecida;
- d) realizar mediação didático-pedagógica, a fim de acompanhar e promover o processo de ensino-aprendizagem.



**Parágrafo segundo** - as ementas dos cursos deverão ser disponibilizadas aos professores tutores com antecedência mínima de 10 dias do início das aulas, a fim de que possam planejar a abordagem dos conteúdos e as demais atribuições de sua função.

### 3. Regime de Contratação

A instituição não poderá contratar os professores responsáveis por disciplina e os professores tutores por meio de Pessoa Jurídica ou Microempreendedor Individual.

### 4. Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho dos professores responsáveis por disciplina e dos professores tutores será definida no contrato de trabalho.

4.1. O atendimento aos alunos deverá ocorrer, obrigatoriamente, no ambiente físico da instituição ou no ambiente virtual da instituição, dentro do horário estabelecido, sendo proibido o fornecimento para alunos do endereço residencial, do endereço eletrônico particular e do telefone particular do professor para fins de trabalho.

4.2. Cabe à Instituição de Ensino disponibilizar aos professores responsáveis por disciplina e aos professores-tutores, dentro de suas instalações, infraestrutura necessária para o desenvolvimento dos trabalhos.

4.3. Cabe à Instituição disponibilizar aos professores responsáveis por disciplina e aos professores-tutores que trabalham remotamente os equipamentos necessários para o desempenho de suas funções (computador, tablet, internet e/ou banda larga...), bem como observar os parâmetros e ergonomia física, especialmente, quanto ao fornecimento de mesas e cadeiras que assegurem a integridade física do professor em trabalho remoto. Neste caso, a Instituição deverá se responsabilizar também pela disponibilização de programa específico para aferição da jornada.

4.4. Os professores-tutores terão sua jornada pré-fixada e farão no máximo cinco atendimentos por hora-aula.

4.5. O esclarecimento de dúvidas e/ou orientação pelos professores tutores deverão ocorrer na plataforma da instituição, sendo vedada a utilização de whatsapp, telegram ou outros meios alternativos de comunicação sem horários definidos.

### 5. Remuneração



5.1. A instituição não poderá contratar professores responsáveis por disciplina por valor

5.2. A instituição não poderá contratar professores tutores por valor inferior a R\$30,00.

**Parágrafo terceiro** - à remuneração dos professores responsáveis por disciplina e dos professores tutores deve ser acrescido o percentual de hora-atividade e o DSR. Na hipótese de aulas gravadas para atividades assíncronas, a instituição deverá remunerar o professor a cada reprodução, para cada turma, pela hora-aula.

## 6. Produção intelectual e direitos autoriais

6.1. A instituição deve garantir a proteção dos dados pessoais (imagem, voz, nome) do professor, bem como dos dados relativos à produção intelectual (aulas gravadas, material didático de apoio e ementas) do corpo docente, utilizando recurso tecnológico que assegure a não reprodução (cópias parciais, integrais e downloads) do conteúdo produzido por professores.

6.2. A instituição deve creditar a autoria do material produzido por professores que efetivamente os produziram, a fim de evitar a apropriação da produção intelectual de docentes em outras atividades, cursos e disciplinas.

6.3. Aulas gravadas e demais conteúdos pedagógicos e/ou acadêmicos produzidos, são propriedade intelectual dos docentes, sendo seu uso permitido apenas enquanto perdurar o contrato de trabalho, em condições definidas e mediante autorização prévia do professor.

## 7. Liberdade de cátedra

7.1. A instituição deve garantir a segurança do ambiente virtual no que concerne a liberdade de cátedra, sem diferenciá-lo, nesse aspecto, da sala de aula presencial, controlando o acesso e garantindo a permanência exclusiva de professores (e demais integrantes da equipe pedagógica, quando necessário) e estudantes.

7.2. O ingresso na sala virtual de outras pessoas - estranhas ao momento da aula - só será permitido em caráter excepcional e com autorização prévia do professor que estiver ministrando a aula.

Reivindicação: Inclusão da cláusula *Ensino a distância (EAD)* na Convenção Coletiva de Trabalho





2022/2023.

## ANÁLISE E CONCLUSÃO

**Cláusula de impacto econômico, a qual exige ampla negociação coletiva. Cláusula indeferida.**

## ANEXO I

### DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

**CONSIDERANDO** que a Organização Mundial da Saúde declarou que os casos de doenças causadas pelo novo coronavírus (COVID-19) notificados em todos os continentes continuam a configurar uma pandemia;

**CONSIDERANDO** a dimensão e a intensidade da evolução da transmissão comunitária da COVID-19 no Brasil, notadamente com a identificação de mutações com novas variantes e cepas, de elevado grau de contaminação, mesmo com a taxa vacinal da população em crescimento;

**CONSIDERANDO** que a transmissão ocorre de pessoa a pessoa a partir de gotículas respiratórias ou contato próximo; que pessoas em contato com alguém que tenha sintomas respiratórios (por exemplo: espirros, tosse, dentre outros) estão em risco de serem expostas a gotículas respiratórias potencialmente infecciosas, como os profissionais de educação;

**CONSIDERANDO** que existem grupos populacionais mais vulneráveis, como maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e gestantes, dentre outros;

**CONSIDERANDO** que o tipo de transmissão (ex: comunitária) dos casos em cada localidade implicará no aumento do risco para grupos de trabalhadores que têm contato próximo com o público em geral ou coabitam com pessoas do chamado "Grupo de Risco";

**CONSIDERANDO** que, nessas condições e enquanto perdurar esse quadro de pandemia, é necessário esforço conjunto de toda a sociedade para conter a disseminação da doença (COVID-19) e que no Brasil a Lei Orgânica da Saúde - Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990



prevê que a saúde é direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (artigo 2º, *caput*), mas também deixa claro que o dever do Estado "não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade" (artigo 2º, § 2º);

**CONSIDERANDO** que o trabalho de PROFESSORES por meio de plataformas virtuais, trabalho remoto, ou em *home office* deverá observar os parâmetros e fundamentos da disciplina do uso da Internet, previstos no artigo 2º da Lei 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet) e nas Notas Técnicas divulgadas pelo Ministério Público do Trabalho - MPT, com destaque para o reconhecimento da escala mundial da rede e para o respeito aos direitos humanos, ao desenvolvimento da personalidade e ao exercício da cidadania em meios digitais, à pluralidade e à diversidade e à finalidade social da rede;

**CONCORDAM** as partes em estabelecer os seguintes regramentos e normas transitórias que são parte integrante da Convenção Coletiva de Trabalho durante sua vigência ou, mesmo depois, com a continuidade das recomendações dos órgãos da Saúde, ante a pandemia da COVID-19 e que deverão ser observados nas áreas geográficas do Estado de São Paulo:

**1.** A MANTENEDORA deverá fornecer aos PROFESSORES todos os EPIs recomendados pelas autoridades sanitárias, incluindo máscaras de proteção facial, lenços de papel, papel-toalha, além de disponibilizar espaço para lavagem adequada das mãos e disponibilizar dispensers de álcool gel ou de outro sanitizante adequado, na ausência deste espaço ou em função de sua distância em relação ao local da prestação de serviço (salas de aula, quadras esportivas, laboratórios etc.).

**2.** A MANTENEDORA deverá estabelecer política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas, observando as recomendações médicas, seguido de posterior isolamento e contato imediato dos serviços de saúde na identificação de casos suspeitos, além de implantar medidas de vigilância ativa e passiva recomendadas pelas autoridades sanitárias nacionais e internacionais, com vistas à identificação precoce de sintomas compatíveis com a COVID-19, e garantir o imediato afastamento do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração, de todos os PROFESSORES com sintomas, até submissão a exame específico que ateste ou não a contaminação.

**Parágrafo único** - Em caso de confirmação de contágio pelo novo coronavírus (COVID-19), a MANTENEDORA deverá proceder com a testagem de todo o Corpo Docente e, inclusive, dar publicidade aos PROFESSORES na hipótese de confirmação de contaminação.



3. A MANTENEDORA deverá orientar para que os PROFESSORES permaneçam em casa, em trabalho remoto, se perceberem sinais de possíveis sintomas da COVID-19 e que, para tanto, basta que a direção pedagógica seja avisada com a maior antecedência possível, não sendo necessário a apresentação de atestado médico, ou de qualquer outro comprovante.

**Parágrafo único** - Caso persistam os sintomas, a MANTENEDORA deverá disponibilizar ao PROFESSOR um local de pronto atendimento para que ele possa se submeter a exame específico que ateste ou não a contaminação.

4. A MANTENEDORA deverá fornecer individualmente, fones e outros aparelhos ou itens, para que não haja compartilhamento entre os PROFESSORES.

5. A MANTENEDORA deverá realizar a limpeza e desinfecção de todas as áreas de trabalho de forma regular, utilizando os procedimentos e produtos recomendados e registrados pela autoridade sanitária.

6. A MANTENEDORA deverá estabelecer política de flexibilidade de jornada, e privilegiar o trabalho remoto em *home office*, quando serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estejam em funcionamento regular, observado o princípio da irredutibilidade salarial.

7. A MANTENEDORA deverá estabelecer política de flexibilidade de jornada e instituir o trabalho remoto em *home office* para que os PROFESSORES que atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo coronavírus, obedeçam à quarentena e às demais orientações dos serviços de saúde, ou quando os PROFESSORES constituírem famílias monoparentais, ou seja, forem os únicos responsáveis por crianças e adolescentes, idosos ou pessoas com deficiência, que necessitem de cuidados em sua família, observado o princípio da irredutibilidade salarial.

8. A MANTENEDORA deverá fornecer orientação, treinamento e acompanhamento fonoaudiológico aos PROFESSORES, com o objetivo de diminuir o desgaste vocal e otimizar a sua comunicação ao lecionar, tendo que usar EPIs, tais como máscara e/ou *face shield*.

9. A MANTENEDORA deverá proporcionar formação e orientação aos PROFESSORES, disponibilizando, quando necessário, atendimento psicológico com o intuito de fornecer orientação e suporte emocional, no desenvolvimento das habilidades socioemocionais dos alunos e apoiar a resolução de conflitos, dentre outros.

10. A MANTENEDORA, no caso de fornecer em comodato equipamentos tecnológicos necessários à execução do trabalho remoto, ou teletrabalho em *home office*,



nas plataformas por ela definidas, será responsável pelas respectivas aquisições e manutenções, assim como por prover a infraestrutura necessária e adequada à prestação daquele trabalho.

**Parágrafo único** - Caso a MANTENEDORA não forneça em regime de comodato os equipamentos tecnológicos necessários para a prestação do trabalho e no impedimento ou impossibilidade do comparecimento presencial do PROFESSOR ao local habitual de trabalho, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição da MANTENEDORA.

**11.** Cabe à MANTENEDORA o controle de ponto de modo a que o tempo dispendido em teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância não exceda a jornada habitual de trabalho presencial e que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado seja considerado tempo à disposição, regime de prontidão e de sobreaviso, para efeito de pagamento de adicional de hora extra.

**12.** A determinação para que os PROFESSORES ministrem aulas e/ou outras atividades pedagógicas de forma remota no atual período de suspensão das atividades letivas presenciais, não autoriza a MANTENEDORA a usar, com finalidade comercial, as imagens, a voz e conteúdo específicos produzidos emergencialmente durante o período de enfrentamento da pandemia, após o término das medidas públicas emergenciais. Tampouco o material produzido no atual período excepcional, poderá ser disponibilizado pela MANTENEDORA em plataformas abertas de compartilhamento, como o YouTube ou similares, mídias sociais, jornais, revistas, bem como outros meios de divulgação que violem a concessão específica do uso de imagem e voz especificamente concedido ante a atual situação emergencial, ficando certo que qualquer violação do direito de imagem, voz e conteúdo com o uso comercial, durante e/ou após o período de emergência determinado pelas medidas públicas, acarretará a respectiva indenização.

**13.** Cabe à MANTENEDORA capacitar o corpo docente, além de oferecer apoio tecnológico e orientação técnica permanente para realização do trabalho remoto e em plataformas virtuais. A orientação e capacitação do corpo discente poderá ficar a cargo do PROFESSOR na sua jornada habitual de trabalho e, caso ultrapassada, as horas-aula excedentes deverão ser remuneradas com o adicional de hora-extra.

**14.** Cabe à MANTENEDORA adotar modelos de etiqueta digital em que se oriente alunos, responsáveis e supervisores sobre o respeito à liberdade de expressão e de cátedra, bem como a proibição de atos de intimidação sistemática (assédio moral, *bullying*) no ambiente pedagógico virtual, seja verbal, moral, sexual, social, psicológico, físico, material e virtual, que podem se caracterizar pela presença do orientador pedagógico ou coordenador sem o prévio conhecimento do professor ou



professora, por insultos pessoais, comentários sistemáticos e apelidos pejorativos, ameaças por quais meios, expressões preconceituosas, pilhérias, "memes", nos termos dos artigos 3º e 4º da Lei 13.185, de 06 de novembro de 2015, que podem vir a caracterizar crimes e contravenções previstas nos artigos do Código Penal.

Reivindicação: Inclusão do *Anexo I - Disposições Transitórias* na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023.

### ANÁLISE E CONCLUSÃO

Em primeiro lugar, pelo estágio atual do COVID-19, bem como considerando os graus de imunização da população e a redução incessante dos índices de contaminação, não vejo a razoabilidade presente desta cláusula.

Em segundo lugar, a cláusula contém inúmeros detalhes, os quais necessitam de um estudo técnico e metucioso, o que extravasa os limites do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Eventual exame desta cláusula exige perícia técnica (por médico e por engenheiro).

Por fim, apesar do cunho social, tem um elevado custo econômico.

Cláusula exige ampla negociação coletiva. Cláusula indeferida.

### ANEXO II

Entidade sindical	Endereço de correio eletrônico	Telefone	Férias/Recesso
<b>FEPESP</b>	juridico@fepesp.org.br	XXXX	XXXX
<b>ABC</b>	sinpro@sinpro-abc.org.br	XXXX	XXXX
<b>Araçatuba e Birigui</b>	spro.ata@terra.com.br	XXXX	XXXX
<b>Bauru e Região</b>	sinprobau@sinprobau.com.br e sinprobau@travelnet.com.br	XXXX	XXXX
<b>Campinas e Região</b>	sinprocampinas@sinprocampinas.org.br	XXXX	XXXX
<b>Franca</b>	sinprofran@hotmail.com	XXXX	XXXX



<b>Guapira</b>	jurídico@fepesp.org.br	XXXX	XXXX
<b>Guarulhos</b>	contato@sinproguarulhos.org.br	XXXX	XXXX
<b>Jacareí</b>	sinprojacarei@hotmail.com	XXXX	XXXX
<b>Jaú</b>	sinprojau@hotmail.com	XXXX	XXXX
<b>Jundiaí</b>	sinprojun@sinprojun.org.br	XXXX	XXXX
<b>Lins</b>	ssinteel@gmail.com	XXXX	XXXX
<b>Osasco e Região</b>	sinprosasco@sinprosasco.org.br	XXXX	XXXX
<b>Ourinhos e Região</b>	sintraensinosp@gmail.com	XXXX	XXXX
<b>Presidente Prudente e Região</b>	sindicato@sinteepp.com.br	XXXX	XXXX
<b>Ribeirão Preto e Região</b>	faleconosco@sinpaaerp.com.br homologacao20.sinpaaerp@gmail.com	XXXX	XXXX
<b>Saae Rio Preto e Região</b>	valdecircaetano.presidente@gmail.com	XXXX	XXXX
<b>Sinpro Rio Preto e Região</b>	sinproriopreto@sinproriopreto.org.br	XXXX	XXXX
<b>Santos e Região</b>	sinprosantos@sinprosantos.org.br	XXXX	XXXX
<b>São Carlos e Região</b>	sinprosaocarlosxs@gmail.com	XXXX	XXXX
<b>São Paulo</b>	sinprosp@sinprosp.org.br homologacao@sinprosp.org.br	XXXX	XXXX
<b>Sorocaba e Região</b>	sinprosorocaba@sinprosorocaba.org.br	XXXX	XXXX



<b>Taubaté e Região</b>	contato@sinprotaubateeregiao.org.br	XXXX	XXXX
<b>Unidades</b>	sinpronuicidades@yahoo.com.br jurídico@fepesp.org.br	XXXX	XXXX
<b>Vales</b>	sinproval@uol.com.br	XXXX	XXXX
<b>Valinhos e Vinhedo</b>	sinproval@uol.com.br	XXXX	XXXX

## 12. ANÁLISE DAS CLÁUSULAS DA PAUTA DA OUTRA CATEGORIA PROFISSIONAL.

### **Pauta de Reivindicações para Convenção Coletiva de Trabalho dos Auxiliares de Administração Escolar do Ensino Superior**

#### **01. Vigência**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de dois anos, com vigência de 1º de março de 2022 a 29 de fevereiro de 2024, exceto as cláusulas de Reajuste Salarial, PLR ou Abono Especial, Cesta básica e Vale-refeição, que terão duração de um ano, com vigência de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de datas.

#### **Análise e Conclusão**

Tema relacionado a vigência temporal das cláusulas econômicas e sociais.

Aplica-se o PN 120, SDC, TST.

Aplicam-se os arts. 10 e 13, Lei 10.192/2001 quanto as cláusulas econômicas na própria data-base.

Data-base é uma conquista histórica da categoria.



Adequação da cláusula ao contexto da sentença normativa.

Cláusula deferida nos seguintes termos:

*Esta SENTENÇA NORMATIVA terá duração de quatro anos, com vigência de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2026, exceto as cláusulas de Reajuste Salarial, Piso Salarial, PLR, Cesta Básica, Vale Refeição que terão duração de um ano, com vigência de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.*

## **02. Abrangência**

Esta Convenção abrange a categoria econômica dos estabelecimentos particulares de ensino superior no Estado de São Paulo, aqui designados como MANTENEDORA e a categoria profissional dos Auxiliares de Administração Escolar, conforme registro sindical, aqui designada simplesmente como AUXILIAR.

**Parágrafo primeiro** - A categoria profissional dos Auxiliares de Administração Escolar abrange todos aqueles que, sob qualquer título ou denominação, exercem atividades não docentes nos estabelecimentos particulares de ensino superior, consoante a representação contida em sua Carta.

**Parágrafo segundo** - Quando o AUXILIAR for contratado em um município para exercer sua atividade em outro, prevalecerá o cumprimento da Convenção Coletiva do município em que o serviço é prestado.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da palavra "convenção" (*caput*) pela expressão "sentença normativa de trabalho".

## **03. Menor remuneração mensal do AUXILIAR - Piso salarial**





Fica estabelecido, nos termos do inciso V, artigo 7º, da Constituição Federal, como piso salarial da categoria dos AUXILIARES, para o período compreendido entre 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023, o valor de R\$ 1.552,28 (mil, quinhentos e cinquenta e dois reais e vinte e oito centavos), por jornada integral de trabalho de, no máximo, 44 horas semanais.

**Parágrafo primeiro** - Na base de representação do SAAE Rio Preto o piso salarial da categoria dos AUXILIARES, para o período compreendido entre 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023, terá valor de R\$ 1.743,53 (mil setecentos e quarenta e três reais e cinquenta e três centavos) por jornada integral de trabalho de, no máximo, 44 horas semanais.

**Parágrafo segundo** - A partir de 1º de março de 2023, a menor remuneração mensal - piso salarial será reajustado pelos mesmos índices estabelecidos na cláusula Reajuste salarial em 2023 da presente Convenção.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e reajuste do piso salarial e inclusão do parágrafo primeiro.

## ANÁLISE E CONCLUSÃO

Diversas são as entidades sindicais - Suscitantes. Não há como se estabelecer um estudo acurado de qual é o efetivo piso salarial para cada categoria, observado os limites de sua atuação territorial. Por outro lado, o reajuste salarial, a partir de 1.03.2022, há de ser observado quanto ao valor do piso salarial praticado em 1.03.2021. Como essa cláusula tem a vigência de um ano, inaplicável o teor do § 2º. Assim, de forma literal, aplica-se o PN 1, SDC, deste Tribunal: ***O piso salarial será corrigido no mesmo percentual do reajuste salarial.***

### 04. Reajuste salarial

A partir de 1º de março de 2022, sobre os salários devidos em 1º de fevereiro de 2022, será aplicado o reajuste de xxxx% ((xxxx por cento), que representa a média aritmética dos índices inflacionários do INPC/IBGE e do IPC/FIPE, no período compreendido entre março de 2021 e fevereiro de 2022, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) da referida média, a título de aumento real.

**Parágrafo primeiro** - Ao percentual definido no caput deverá ser acrescido 2,29% (dois vírgula vinte e nove por cento), valor este proveniente da diferença entre a média dos índices inflacionários, apurados pelo IBGE e FIPE, no período de 1º de março de 2020 a 28 de



fevereiro de 2021, ou seja, 6,29% (seis vírgula vinte nove por cento) e o percentual de 4% (quatro por cento), aplicado sobre os salários de dezembro de 2021, conforme estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho de 2020/2021.

**Parágrafo segundo** - Fica estabelecido que o salário de 1º de março de 2022, reajustado pelo índice definido nesta cláusula, servirá como base de cálculo para a data base de 1º de março de 2023.

Reivindicação: Manutenção da cláusula, adequação de datas e redação e reajuste salarial calculado pela média dos índices inflacionários, apurado pelo IBGE (INPC) e IPC (FIPE), acrescido de 50% (cinquenta por cento) do referido índice, a título de aumento real e acréscimo do parágrafo primeiro.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Não se pode impor reajuste além da variação do INPC (período de 1º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022).

O percentual deferido é de 10,78%.

Reajuste na próxima data-base será objeto de nova apreciação judicial e no momento oportuno. Não se pode, na data atual, antever qual será o índice a ser indicado em março de 2023, mesmo porque a cláusula de reajuste salarial tem a vigência de um ano. Será incorporado ao texto a ser deferido o teor do PN 24, SDC, deste Tribunal. Não há respaldo para aumento real, o qual exige ampla negociação coletiva. A cláusula é deferida nos seguintes termos: *Sobre os salários devidos em 1º de março de 2022 será aplicável o reajuste de 10,78%, o qual engloba a variação do INPC do período de 1º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022. Serão compensadas todas as majorações ocorridas no período de 1º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.*

### **05. PLR ou Abono especial**

Será devido aos AUXILIARES, até o dia 15 de outubro de 2022, 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 acordo com os parágrafos 1º 2º do art. 457 da CLT, no valor igual à parcela de 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal bruta do mês de pagamento.



**Parágrafo primeiro** - Caso a MANTENEDORA decida cumprir a Lei nº 10.101, de 19/12/2000, com as modificações introduzidas pela Lei nº 12.832, de 20/06/2013, o pagamento da PLR fica vinculado ao conjunto de metas a seguir especificadas, que deverão ser cumpridas e atingidas no período de apuração de 01 de março de 2022 a 30 de setembro de 2022:

**I.** Faltas injustificadas: O AUXILIAR não poderá possuir mais de 30 (trinta) faltas injustificadas e consecutivas no período de apuração. Não serão consideradas faltas injustificadas as hipóteses elencadas no art. 473 da CLT, as expressamente previstas nesta Convenção e aquelas que forem abonadas ou justificadas por política interna da MANTENEDORA.

**II.** A maioria dos cursos da Instituição de Ensino mantida deve atingir ou possuir conceito preliminar de curso ou conceito de curso igual ou maior a 3 (três).

**Parágrafo segundo** - O Abono Especial aprovado em assembleia é único e, em razão da ausência de caráter contra prestativo, não integra a remuneração do AUXILIAR, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Reivindicação: Manutenção da cláusula, adequação de redação e reivindicação de PLR ou Abono Salarial de 50% (cinquenta por cento).

## ANÁLISE E CONCLUSÃO

Citada cláusula depende de ampla negociação coletiva, ante o seu impacto econômico. Somente negociação coletiva pode estabelecer metas, variáveis, valores etc.

Assim, a cláusula é deferida nos moldes do PN 35, SDC, deste Tribunal:

### *Participação nos lucros ou resultados.*

**1. *Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.***



*2. O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores.*

*3. Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição.*

## **06. Compensações salariais**

Na data-base de 1º de março de 2022 será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas no período compreendido entre 1º de março de 2021 e 28 de fevereiro de 2022.

Na data-base de 1º de março de 2023 será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas no período compreendido entre 1º de março de 2022 e 28 de fevereiro de 2023.

**Parágrafo único** - Não será permitida a compensação daquelas antecipações salariais que decorrerem de promoções, transferências, ascensão em plano de carreira e os reajustes concedidos com cláusula expressa de não compensação.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de datas.

## **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Citada cláusula resta prejudicada ante o teor da cláusula 4ª supra, a qual já observou em seu conteúdo as diretrizes do PN 24, SDC, deste Tribunal.

## **07. Prazo e forma de pagamento das remunerações mensais**

A remuneração mensal deverá ser paga, no máximo, até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

**Parágrafo primeiro** - O não pagamento da remuneração mensal e da gratificação natalina nos prazos legais obriga a MANTENEDORA a pagar multa diária, em favor do AUXILIAR, no valor de 1/50 (um cinquenta avos) de sua remuneração mensal.



**Parágrafo segundo** - As MANTENEDORAS que não efetuarem o pagamento das remunerações mensais em moeda corrente deverão proporcionar tempo hábil aos AUXILIARES para o recebimento no banco ou no posto bancário, excluindo-se o horário de refeição.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **08. Comprovantes de pagamento**

A MANTENEDORA deverá fornecer ao AUXILIAR, mensalmente, até o dia do pagamento da remuneração mensal, comprovante de pagamento, devendo estar discriminados, quando for o caso: *a)* identificação da MANTENEDORA e do Estabelecimento de Ensino; *b)* identificação do AUXILIAR; *c)* denominação da função, no caso de haver faixas salariais diferenciadas; *d)* carga horária mensal; *e)* outros eventuais adicionais; *f)* descanso semanal remunerado; *g)* horas extras realizadas; *h)* valor do recolhimento do FGTS; *i)* desconto previdenciário; *j)* outros descontos.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **09. Autorização para desconto em folha de pagamento**

O desconto do AUXILIAR em folha de pagamento somente poderá ser realizado, mediante sua autorização, nos termos dos artigos 462 e 545 da CLT, quando os valores forem destinados ao custeio de prêmios de seguro, planos de saúde, mensalidades associativas ou outras que constem da sua expressa autorização, desde que não haja previsão expressa de desconto na presente norma coletiva.



**Parágrafo único** - Encontra-se no Sindicato, à disposição da MANTENEDORA, devendo ser a ela encaminhada, quando solicitada formalmente, cópia de autorização do AUXILIAR para o desconto da mensalidade associativa.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da palavra "norma coletiva (*caput*)" pela expressão "sentença normativa".

### **10. Irredutibilidade salarial**

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

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação - exclusão do parágrafo único.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **11. Adicional de hora-extra**

Considera-se atividade extra todo trabalho desenvolvido em horário diferente daquele habitualmente realizado na semana. As três primeiras horas extras semanais devem ser pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e as seguintes com o adicional de 100% (cem por cento).

**Parágrafo primeiro** - Caso a MANTENEDORA implante o sistema de Banco de Horas deverá ser observado o disposto na cláusula própria que regula a matéria ("*Banco de Horas*"), integrante da presente Convenção Coletiva.



**Parágrafo segundo** - Exceto nas hipóteses de necessidade comprovada, quando deverá ser produzido acordo expresso entre o AUXILIAR e a MANTENEDORA, é vedado a esta exigir daquele, a realização de trabalhos ou qualquer outra atividade aos domingos e feriados. Havendo o acordo e não sendo concedida folga compensatória, fica assegurada a remuneração em dobro do trabalho realizado em tais dias, sem prejuízo do pagamento do repouso semanal remunerado.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação - exclusão do parágrafo terceiro.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.

O § 3º da norma coletiva anterior foi suprimido, eis que estava relacionado com o período da pandemia. Cláusula deferida nos moldes requeridos, com exceção da substituição da expressão "convenção coletiva" pela expressão "sentença normativa de trabalho".

### **12. Adicional noturno**

O adicional noturno deve ser pago nas atividades realizadas após as 22 (vinte e duas) horas e corresponde a 25% (vinte e cinco por cento) do valor das horas trabalhadas.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **13. Adicional por atividades em outros municípios**

Quando o AUXILIAR desenvolver suas atividades, em caráter eventual, a serviço da mesma MANTENEDORA, 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 primeiro** - Nos casos em que ocorrer a transferência definitiva do AUXILIAR, aceita livremente por este, em documento firmado entre as partes, não haverá a incidência do adicional referido no "caput", obrigando-se a MANTENEDORA a efetuar o pagamento de um único salário mensal integral, ao AUXILIAR, no ato de transferência, a título de ajuda de custo.

**Parágrafo segundo** - Fica assegurada a garantia de emprego pelo período de 6 (seis) meses ao AUXILIAR transferido de município, contados a partir do início do trabalho e/ou da efetivação da transferência.

**Parágrafo terceiro** - Caso a MANTENEDORA desenvolva atividade acadêmica em municípios considerados conurbanos, poderá solicitar isenção do pagamento do adicional determinado no *caput*, desde que encaminhe material comprobatório ao SEMESP, para análise e deliberação do Foro Conciliatório para Solução de Conflitos Coletivos, previsto na presente Convenção.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, exceto pela substituição da palavra "convenção" pela expressão: "sentença normativa de trabalho".

### **14. Cesta básica**

Fica assegurada aos AUXILIARES que percebam remuneração mensal menor ou igual a 5 (cinco) vezes o maior valor do salário mínimo paulista, ou seja R\$1.183,33, em jornada integral de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ou percebam, em jornada inferior, remuneração proporcionalmente igual ou inferior ao limite fixado nesta cláusula, a concessão de uma cesta básica mensal, de 26 Kg, composta, no mínimo, pelos seguintes produtos não perecíveis: arroz; óleo; macarrão; feijão; café; sal; farinha de trigo; farinha de mandioca; farinha de milho; açúcar; biscoito; purê de tomate; tempero; achocolatado; leite em pó; fubá; sardinha em lata; sopão.

**Parágrafo primeiro** - As MANTENEDORAS que já concedem vale-refeição, segundo a regulamentação do PAT, para os todos os AUXILIARES de todas as faixas salariais, em valor mínimo, igual ou superior a R\$ 17,85 (dezesete reais e oitenta e cinco centavos) por dia, 22 dias por mês, estão desobrigadas do fornecimento de cesta básica.





**Parágrafo segundo** - Fica assegurada a concessão de cesta básica durante as férias, licença maternidade e licença saúde, bem como será garantido ao Auxiliar demitido sem justa causa, na vigência da presente Convenção, a cesta básica referente ao período de aviso prévio, ainda que indenizado.

**Parágrafo terceiro** - O referido benefício poderá ser substituído por meio eletrônico de pagamento, contendo crédito mensal nunca inferior a R\$ 173,46 (cento e setenta e três reais e quarenta e seis centavos), que deverá ser reajustado no mês de março de 2023 pelos mesmos índices estabelecidos na cláusula Reajuste salarial em 2023 da presente Convenção, desde que a implantação do sistema não implique em custo algum para o Auxiliar.

Reivindicação: Manutenção da cláusula, adequação de datas e reajuste dos valores.

## ANÁLISE E CONCLUSÃO

Será aplicável o reajuste de 10,78%. Serão observados, por valores originários, os indicados no instrumento normativo de 2021/2022 (fls. 1160). No que for compatível, a redação observa que: (1) se trata de sentença normativa; (2) se reporta tão somente ao montante de cinco vezes o maior valor do salário-mínimo paulista; (3) vigência de um ano para a cláusula. A cláusula é deferida nos seguintes termos:

### **14. Cesta básica**

*Fica assegurada aos AUXILIARES que percebam remuneração mensal menor ou igual a 5 (cinco) vezes o maior valor do salário mínimo paulista, em jornada integral de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ou percebam, em jornada inferior, remuneração proporcionalmente igual ou inferior ao limite fixado nesta cláusula, a concessão de uma cesta básica mensal, de 26 Kg, composta, no mínimo, pelos seguintes produtos não perecíveis: arroz; óleo; macarrão; feijão; café; sal; farinha de trigo; farinha de mandioca; farinha de milho; açúcar; biscoito; purê de tomate; tempero; achocolatado; leite em pó; fubá; sardinha em lata; sopão.*

*Parágrafo primeiro - As MANTENEDORAS que já concedem vale-refeição, segundo a regulamentação do PAT, para os todos os AUXILIARES de todas as faixas salariais, em valor mínimo, igual ou superior a R\$ 16,48 (dezesesseis reais e quarenta e oito centavos) por dia, 22 dias por mês, estão desobrigadas do fornecimento de cesta básica.*



**Parágrafo segundo** - Fica assegurada a concessão de cesta básica durante as férias, licença maternidade e licença saúde, bem como será garantido ao Auxiliar demitido sem justa causa, na vigência da presente Sentença Normativa de Trabalho, a cesta básica referente ao período de aviso prévio, ainda que indenizado.

**Parágrafo terceiro** - O referido benefício poderá ser substituído por meio eletrônico de pagamento, contendo crédito mensal nunca inferior a R\$ 160,13 (cento e sessenta reais e treze centavos).

## 15. Vale-refeição

Além da cesta básica estabelecida em cláusula específica desta Convenção, fica assegurada a concessão de 22 (vinte e dois) vales-refeições por mês aos AUXILIARES cuja remuneração mensal, em 1º de março de 2022, já reajustada pelo índice estabelecido na cláusula *Reajuste Salarial em 2022* da presente Convenção sejam inferiores ou iguais a R\$9.189,05 (nove mil, cento e oitenta e nove reais e cinco centavos), em jornada integral de 44 (quarenta) horas semanais.

**Parágrafo primeiro** - Na vigência da presente Convenção, o valor unitário do vale-refeição será de R\$ 18,98 (dezoito reais e noventa e oito centavos). Os vales-refeições serão entregues, antecipadamente, no dia do pagamento do salário do mês anterior.

**Parágrafo segundo** - A partir de 1º de março de 2023, os valores do vale-refeição e do limite salarial estabelecidos no parágrafo 1º desta cláusula serão reajustados pelos mesmos índices estabelecidos na cláusula *Reajuste salarial em 2023* da presente Convenção.

**Parágrafo terceiro** - O vale-refeição ora instituído não se constitui como verba salarial e não integrará, para nenhum efeito, o salário ou a remuneração percebida pelo AUXILIAR.

**Parágrafo quarto** - Fica assegurada a concessão dos vales-refeições durante as férias, licença maternidade e licença saúde, bem como será garantido ao AUXILIAR demitido sem justa causa, na vigência da presente Convenção, os vales-refeições referentes ao período de aviso prévio, ainda que indenizado.

Reivindicação: Manutenção da cláusula, adequação de datas e reajuste dos valores.

## ANÁLISE E CONCLUSÃO



Será aplicável o reajuste de 10,78%. Serão observados, por valores originários, os indicados no instrumento normativo de 2021/2022 (fls. 1160). No que for compatível, a redação observa que: (1) se trata de sentença normativa; (2) vigência de um ano para a cláusula. A cláusula é deferida nos seguintes termos:

### **15. Vale-refeição**

*Além da cesta básica estabelecida em cláusula específica desta Convenção, fica assegurada a concessão de 22 (vinte e dois) vales-refeições por mês aos AUXILIARES cuja remuneração mensal, em 1º de março de 2022, já reajustada pelo índice estabelecido na cláusula Reajuste Salarial em 2022 da presente Convenção sejam inferiores ou iguais a R\$ 1.698,60 (hum mil, seiscentos e noventa e oito reais e sessenta centavos), em jornada integral de 44 (quarenta) horas semanais.*

*Parágrafo primeiro - Na vigência da presente Sentença Normativa de Trabalho, o valor unitário do vale-refeição será de R\$ 17,52 (dezessete reais e cinquenta e dois centavos). Os vales-refeições serão entregues, antecipadamente, no dia do pagamento do salário do mês anterior.*

*Parágrafo segundo - O vale-refeição ora instituído não se constitui como verba salarial e não integrará, para nenhum efeito, o salário ou a remuneração percebida pelo AUXILIAR.*

*Parágrafo terceiro - Fica assegurada a concessão dos vales-refeições durante as férias, licença maternidade e licença saúde, bem como será garantido ao AUXILIAR demitido sem justa causa, na vigência da presente Sentença Normativa de Trabalho, os vales-refeições referentes ao período de aviso prévio, ainda que indenizado.*

### **16. Bolsas de estudo**

#### **A - Programa de Capacitação do Auxiliar**

Todo AUXILIAR tem direito a bolsa de estudo integral, incluindo matrícula, em cursos de graduação, sequenciais e pós-graduação existentes e administrados pela MANTENEDORA que o emprega, observado o que segue:



1. A MANTENEDORA está obrigada a conceder, no máximo, duas bolsas de estudo, sendo que, nos cursos de graduação e sequenciais, não será possível que o AUXILIAR conclua mais de um curso nessa condição.

2. As bolsas de estudo integrais em cursos de pós-graduação ou especialização existentes e administrados pela MANTENEDORA são válidas exclusivamente para o AUXILIAR, em áreas correlatas à função por ele exercida na IES mantida e que visem sua capacitação, respeitados os critérios de seleção exigidos para ingresso no mesmo e obedecidas as seguintes condições:

a) nos cursos *stricto sensu* ou de especialização que fixem um número máximo de alunos por turma, são limitadas em 30% (trinta por cento) do total de vagas oferecidas;

b) nos cursos de pós-graduação *lato sensu* não haverá limites de vagas. Caso a estrutura do curso torne necessária a limitação do número de alunos será observada o disposto na alínea "a" deste item.

3. O direito às bolsas de estudo passa a vigorar ao término do contrato de experiência, cuja duração não pode exceder de 90 (noventa) dias, conforme parágrafo único do artigo 445 da CLT.

4. As bolsas de estudo serão mantidas quando o AUXILIAR estiver licenciado para tratamento de saúde ou em gozo de licença mediante anuência da MANTENEDORA, excetuado o disposto na cláusula "*Licença sem Remuneração*".

5. O AUXILIAR que for reprovado no período letivo perderá o direito à bolsa de estudo, voltando a gozar do benefício quando lograr aprovação no referido período. As disciplinas cursadas em regime de dependência serão de total responsabilidade do AUXILIAR, arcando o mesmo com o seu custo.

6. No caso de dispensa imotivada, o AUXILIAR bolsista continuará a usufruir as bolsas integrais até o final do período letivo.

### **B - Programa de Inclusão, Capacitação para Filhos, Dependentes Legais ou Cônjuges e Estudantes**

Os filhos, cônjuges ou dependentes legais do AUXILIAR, aqui denominados *dependentes beneficiários* têm direito a usufruir gratuidades integrais, sem qualquer ônus, nos cursos de graduação ou sequenciais existentes e administrados pela MANTENEDORA para a qual o AUXILIAR trabalha, observado o disposto nos parágrafos a seguir:



**Parágrafo primeiro** - Os *dependentes beneficiários* têm direito a usufruir as gratuidades integrais, nas condições definidas no *caput*, observada a limitação de duas bolsas de estudo por AUXILIAR.

**Parágrafo segundo** - No caso de o cônjuge não ser dependente legal, a bolsa de estudo deverá ser disponibilizada apenas para o AUXILIAR cuja remuneração mensal seja inferior a R\$ 2.999,48 (dois mil, novecentos e noventa e nove reais e quarenta e oito centavos).

**Parágrafo terceiro** - Os *dependentes beneficiários*, concluintes de curso de graduação ou sequencial, não poderão obter nova concessão de gratuidade em um desses cursos, na mesma Instituição de Ensino Superior mantida.

**Parágrafo quarto** - Para a concessão das gratuidades integrais aos *dependentes beneficiários*, a MANTENEDORA não poderá fazer qualquer outra exigência a não ser o comprovante de aprovação no processo seletivo da IES mantida e a observância dos preceitos estabelecidos nesta cláusula.

**Parágrafo quinto** - Terão direito a usufruir as bolsas integrais de estudo, os dependentes legais reconhecidos pela Legislação do Imposto de Renda, ou que estejam sob a sua guarda judicial e vivam sob sua dependência econômica, devidamente comprovada.

**Parágrafo sexto** - Os filhos do AUXILIAR terão direito ao benefício de bolsas de estudo integrais, sem qualquer ônus, desde que não tenham 25 (vinte e cinco) anos completos ou mais na data da efetivação da matrícula no curso superior.

**Parágrafo sétimo** - As gratuidades integrais serão mantidas aos *dependentes beneficiários* quando o AUXILIAR estiver licenciado para tratamento de saúde ou mediante anuência da MANTENEDORA, excetuado o disposto na cláusula "*Licença sem remuneração*" da presente Convenção.

**Parágrafo oitavo** - No caso de falecimento do AUXILIAR, os *dependentes beneficiários* continuarão a usufruir as gratuidades integrais até o final do curso, arcando tão somente com as disciplinas cursadas em regime de dependência.

**Parágrafo nono** - No caso de dispensa imotivada do AUXILIAR, os *dependentes beneficiários* continuarão a usufruir as gratuidades integrais até o final do ano letivo, arcando tão somente com as disciplinas cursadas em regime de dependência.



**Parágrafo décimo** - Os *dependentes beneficiários* que forem reprovados no período letivo perderão o direito à bolsa de estudo, voltando a gozar do benefício quando lograrem aprovação naquele período. As disciplinas cursadas em regime de dependência serão de total responsabilidade dos *dependentes beneficiários*, que deverão arcar com seu custo.

**Parágrafo onze** - Para usufruir as gratuidades integrais dos *dependentes beneficiários*, não se poderá exigir do AUXILIAR pagamento algum, a qualquer título, nem mesmo condicionar a concessão do benefício à associação, sindicalização ou filiação.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e atualização do valor (parágrafo segundo).

## ANÁLISE E CONCLUSÃO

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.

O percentual de 10,78% deve incidir sobre o teor do parágrafo 2º e observando-se o valor originário (norma coletiva 2021/2022. Fls. 1162). Defere-se o teor da cláusula, excetuando que: (1) o valor mencionado no parágrafo 2º é fixado em R\$ 2.769,02; (2) a palavra "convenção" é substituída pela expressão: "sentença normativa de trabalho".

## 17. Assistência médico-hospitalar

### 17. A. Assistência médico-hospitalar COM COPARTICIPAÇÃO

Nos limites estabelecidos nesta cláusula, a MANTENEDORA está obrigada a assegurar a todos os seus AUXILIARES assistência médico-hospitalar, sendo-lhe facultada a escolha por plano de saúde, seguro-saúde ou convênios com empresas prestadoras de serviços médico-hospitalares. Poderá ainda prestar a referida assistência diretamente, em se tratando de Instituições que dispõem de serviços de saúde e hospitais próprios ou conveniados.

#### 17A1. Valor da coparticipação

Nesta modalidade, o AUXILIAR arcará com parte do custo de consultas, exames laboratoriais e ambulatoriais ou hospitalares considerados "simples", até o limite de 30% (trinta por cento) dos valores fixados nas tabelas de remuneração, conforme estabelecido no contrato firmado entre a MANTENEDORA e a operadora do plano de assistência médica ou do seguro saúde, não estando



incluídos na coparticipação os procedimentos realizados em internações hospitalares. O pagamento do AUXILIAR pela coparticipação será feito mediante desconto em folha de pagamento e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

Para o AUXILIAR cuja remuneração bruta seja menor ou igual a cinco pisos salariais, o desconto correspondente à coparticipação não poderá ultrapassar o valor equivalente a 10% (dez por cento) da sua remuneração líquida. A quantia que exceder a esse percentual ficará acumulada e poderá ser descontada do pagamento do mês seguinte, mantido o teto de desconto aqui definido.

### 17A2. Data da alteração da modalidade

Durante a vigência da presente Convenção, a MANTENEDORA poderá optar por migrar para o plano de assistência médica na modalidade coparticipação, somente na data de renovação do contrato firmado com a atual operadora do plano de assistência médica ou do seguro saúde, ou na data da contratação de outra operadora, datas essas denominadas de "*aniversário do plano*".

### 17A3. Valor da contribuição

Além da coparticipação nos procedimentos médicos acima descritos, o AUXILIAR poderá, a critério da MANTENEDORA, respeitados os parágrafos desta cláusula, contribuir mensalmente com um valor **máximo** definido pela seguinte fórmula:

$$C = V \cdot (1 + b\%) - 90\% \{V \cdot (1 + A\%)\}$$

sendo:

**C** = valor (em reais) da contribuição mensal do AUXILIAR

**V** = valor (em reais) total mensal da assistência médica (parcela paga pela MANTENEDORA + parcela paga pelo AUXILIAR) no mês anterior ao "*aniversário do plano*";

**B%** = percentual de reajuste definido pela operadora do plano de assistência médica ou do seguro saúde, com base, entre outros fatores, no índice de sinistralidade do grupo;

**A%** = percentual de reajuste definido pela ANS - Agência Nacional de Saúde Suplementar - para planos médico-hospitalares contratados por pessoa física.



O pagamento da contribuição do AUXILIAR será feito mediante desconto em folha de pagamento e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

Para o AUXILIAR cuja remuneração bruta seja menor ou igual a cinco pisos salariais, o valor da contribuição será limitado a R\$10,00 (dez reais).

#### **17A4. Comunicação**

A MANTENEDORA que optar por esta modalidade deverá enviar ao SEMESP cópia do contrato ou aditivo contratual formalizado com a empresa de assistência médica ou de seguro saúde que estabeleceu a modalidade de coparticipação e/ou o percentual de reajuste definido pela sinistralidade do grupo, no prazo máximo de 20 (vinte) dias da data de "*aniversário do plano*", para que a Comissão Permanente de Negociação, definida na presente Convenção tome ciência das alterações contratuais e delibere pela validação ou não da alteração do valor de contribuição do AUXILIAR, conforme estabelecido na presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo primeiro** - Qualquer que seja a modalidade, a assistência médico-hospitalar deve assegurar as condições e os requisitos mínimos que seguem relacionados:

#### **1. Abrangência**

A assistência médico-hospitalar deve ser realizada no município onde funciona o estabelecimento de ensino superior ou onde vive o AUXILIAR, a critério da MANTENEDORA. Em casos de emergência, deverá haver garantia de atendimento integral em qualquer localidade do Estado de São Paulo ou fixação, em contrato, de formas de reembolso.

#### **2. Coberturas mínimas**

**2.1** Quarto para quatro pacientes, no máximo.

**2.2** Consultas.

**2.3** Prazo de internação de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias por ano (comum e UTI/CTI)

**2.4** Parto, independentemente do estado gravídico.

**2.5** Moléstias infectocontagiosas que exijam internação.

**2.6** Exames laboratoriais, ambulatoriais e hospitalares.





### 3. Carência

Não haverá carência na prestação dos serviços médicos e laboratoriais.

### 4. Auxiliar ingressante

Não haverá carência para o AUXILIAR ingressante, independentemente do mês em que for contratado.

**Parágrafo segundo** - Os atuais planos de saúde contratados ou concedidos durante a vigência da cláusula "*Assistência médico-hospitalar*" da Convenção Coletiva de Trabalho que vigeu até 28 de fevereiro de 2022, serão mantidos pelas MANTENEDORAS até a data de aniversário ou até a data de eventual rescisão contratual, nas condições do parágrafo terceiro desta cláusula.

**Parágrafo terceiro** - Caso a assistência médico-hospitalar vigente na Instituição venha a sofrer reajuste em virtude de possíveis modificações estabelecidas em legislação que abranja o segmento - Lei 9.656, de 03 de junho de 1998 e MP 2.097-39, de 26 de abril de 2001, ou que vierem a ser estabelecidas em lei, ou por mudança de empresa prestadora de serviço, a pedido dos empregados da MANTENEDORA ou por quebra de contrato, unilateralmente, por parte da atual empresa prestadora de serviço, a MANTENEDORA continuará a contribuir com o valor mensal vigente até a data da modificação, devendo o AUXILIAR arcar com o valor excedente, que será descontado em folha e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

**Parágrafo quarto** - Fica facultado ao AUXILIAR optar pela prestação de assistência médico-hospitalar em uma única instituição de ensino, quando mantiver mais de um vínculo empregatício como AUXILIAR. É necessário que o AUXILIAR se manifeste por escrito, com antecedência mínima de vinte dias, para que a MANTENEDORA possa proceder à suspensão dos serviços.

**Parágrafo quinto** - Caso o AUXILIAR mantenha vínculo empregatício com mais de uma Instituição de Ensino, as MANTENEDORAS, em conjunto, poderão optar por conceder-lhe um único plano de saúde, pago por elas, em regime de cotização de custos, respeitadas as condições estabelecidas nesta cláusula.

**Parágrafo sexto** - Mediante pagamento complementar e adesão facultativa, devidamente documentada, o AUXILIAR poderá optar pela ampliação dos serviços de saúde garantidos nesta Convenção ou estendê-los a seus dependentes.



**Parágrafo sétimo** - A MANTENEDORA deverá comunicar o AUXILIAR, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do "aniversário do plano", sua opção por migrar para o plano de assistência médica na modalidade coparticipação. Caso o AUXILIAR não tenha interesse em permanecer no plano de assistência médica nessa modalidade, poderá requerer sua exclusão por escrito, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após a comunicação da MANTENEDORA.

**Parágrafo oitavo** - A MANTENEDORA não poderá substituir a operadora do Plano de Assistência Médico-Hospitalar durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que, em caso de necessidade, ou de extinção do contrato, a proposta de modificação deverá ser submetida à apreciação da Comissão Permanente de Negociação.

### **17B. Assistência médico-hospitalar SEM COPARTICIPAÇÃO**

Nos limites estabelecidos nesta cláusula, A MANTENEDORA está obrigada a assegurar a todos os seus AUXILIARES assistência médico-hospitalar, sendo-lhe facultada a escolha por plano de saúde, seguro-saúde ou convênios com empresas prestadoras de serviços médico-hospitalares. Poderá ainda prestar a referida assistência diretamente, em se tratando de Instituições que disponham de serviços de saúde e hospitais próprios ou conveniados.

#### **17B1. Valor da contribuição**

O AUXILIAR poderá, a critério da MANTENEDORA, respeitados os parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º, contribuir mensalmente com 10% (dez por cento) do valor pago à operadora do plano de assistência médica ou do seguro saúde, até o limite de R\$ 15,00 (quinze reais). O pagamento da contribuição do AUXILIAR será feito mediante desconto em folha de pagamento e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

#### **17B2. Comunicação**

A MANTENEDORA deverá enviar ao SEMESP cópia do contrato ou aditivo contratual formalizado com a empresa de assistência médica ou de seguro saúde que definiu o percentual de reajuste, no prazo máximo de 20 (vinte) dias da data de "*aniversário do plano*", para que a Comissão Permanente de Negociação, definida na presente Convenção tome ciência da alteração do valor de contribuição do AUXILIAR, conforme estabelecido na presente Convenção Coletiva.

**Parágrafo primeiro** - Qualquer que seja a modalidade, a assistência médico-hospitalar deve assegurar as condições e os requisitos mínimos que seguem relacionados:

#### **1. Abrangência**



A assistência médico-hospitalar deve ser realizada no município onde funciona o estabelecimento de ensino superior ou onde vive o AUXILIAR, a critério da MANTENEDORA. Em casos de emergência, deverá haver garantia de atendimento integral em qualquer localidade do Estado de São Paulo ou fixação, em contrato, de formas de reembolso.

## **2. Coberturas mínimas**

**2.1** Quarto para quatro pacientes, no máximo.

**2.2** Consultas.

**2.3** Prazo de internação de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias por ano (comum e UTI/CTI)

**2.4** Parto, independentemente do estado gravídico.

**2.5** Moléstias infectocontagiosas que exijam internação.

**2.6** Exames laboratoriais, ambulatoriais e hospitalares.

## **3. Carência**

Não haverá carência na prestação dos serviços médicos e laboratoriais.

## **4. Auxiliar ingressante**

Não haverá carência para o AUXILIAR ingressante, independentemente do mês em que for contratado.

**Parágrafo segundo** - Os atuais planos de saúde contratados ou concedidos durante a vigência da cláusula "*Assistência médico-hospitalar*" da Convenção Coletiva de Trabalho que vigeu até 28 de fevereiro de 2022, serão mantidos pelas MANTENEDORAS até a data de aniversário ou até a data de eventual rescisão contratual, nas condições do parágrafo terceiro desta cláusula.

**Parágrafo terceiro** - Caso a assistência médico-hospitalar vigente na Instituição venha a sofrer reajuste em virtude de possíveis modificações estabelecidas em legislação que abranja o segmento - Lei 9.656, de 03 de junho de 1998 e MP 2.097-39, de 26 de abril de 2001, ou que vierem a ser estabelecidas em lei, ou por mudança de empresa prestadora de serviço, a pedido dos empregados da MANTENEDORA ou por quebra de contrato, unilateralmente, por parte da atual empresa prestadora de serviço, a MANTENEDORA continuará a contribuir com o valor mensal vigente até a data



da modificação, devendo o AUXILIAR arcar com o valor excedente, que será descontado em folha e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

**Parágrafo quarto** - Fica facultado ao AUXILIAR optar pela prestação de assistência médico-hospitalar em uma única instituição de ensino, quando mantiver mais de um vínculo empregatício como AUXILIAR. É necessário que o AUXILIAR se manifeste por escrito, com antecedência mínima de vinte dias, para que a MANTENEDORA possa proceder à suspensão dos serviços.

**Parágrafo quinto** - Caso o AUXILIAR mantenha vínculo empregatício com mais de uma Instituição de Ensino, as MANTENEDORAS, em conjunto, poderão optar por conceder-lhe um único plano de saúde, pago por elas, em regime de cotização de custos, respeitadas as condições estabelecidas nesta cláusula.

**Parágrafo sexto** - Mediante pagamento complementar e adesão facultativa, devidamente documentada, o AUXILIAR poderá optar pela ampliação dos serviços de saúde garantidos nesta Convenção ou estendê-los a seus dependentes.

**Parágrafo sétimo** - A MANTENEDORA deverá comunicar ao AUXILIAR o "aniversário do plano", com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. Caso o AUXILIAR não tenha interesse em permanecer no plano de assistência médica oferecido, poderá requerer sua exclusão por escrito, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após a comunicação da MANTENEDORA.

**Parágrafo oitavo** - A MANTENEDORA não poderá substituir a operadora do Plano de Assistência Médico-Hospitalar durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sendo que, em caso de necessidade, ou de extinção do contrato, a proposta de modificação deverá ser submetida à apreciação da Comissão Permanente de Negociação.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de datas e redação e inclusão do parágrafo oitavo.

## ANÁLISE E CONCLUSÃO

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Defere-se o teor da cláusula, excetuando que: (1) a palavra "convenção" é substituída pela expressão: "sentença normativa de trabalho"; (b) os §§ 8º (tópico 17-A e 17-B) são indeferidos, visto que o empregador não pode ser prejudicado por eventual necessidade mercadológica de substituição da empresa operadora; (c)



## 18. Creche

É obrigatória a instalação de local destinado à guarda de crianças até 6 (seis) meses, quando a unidade de ensino da MANTENEDORA mantiver contratadas, em jornada integral, pelo menos 30 (trinta) funcionárias com idade superior a 16 (dezesseis) anos. A manutenção da creche poderá ser substituída pelo pagamento do reembolso-creche, nos termos da legislação em vigor (CF, 7º, XXV, Artigo 389, parágrafo 1º da CLT e Portaria MTb nº 3296 de 03/09/1986), ou ainda, a celebração de convênio com uma entidade reconhecidamente idônea.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### ANÁLISE E CONCLUSÃO

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.

Cláusula deferida nos termos propostos.

## 19. Remuneração Mensal do Auxiliar ingressante na mantenedora

A MANTENEDORA não poderá contratar nenhum AUXILIAR por remuneração mensal inferior ao limite salarial mínimo dos AUXILIARES mais antigos que possuam o mesmo grau de qualificação ou titulação de quem está sendo contratado, respeitado o quadro de carreira da MANTENEDORA.

**Parágrafo único** - Ao AUXILIAR admitido após 1º de março de 2022 e após 1º de março de 2023, serão concedidos os mesmos percentuais de reajustes e aumentos salariais estabelecidos na presente norma coletiva.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de datas e redação.

### ANÁLISE E CONCLUSÃO

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior, contudo, adaptando-se o parágrafo único a vigência de quatro anos. Cláusula é deferida nos seguintes termos:

## 19. Remuneração Mensal do Auxiliar ingressante na mantenedora



*A MANTENEDORA não poderá contratar nenhum AUXILIAR por remuneração mensal inferior ao limite salarial mínimo dos AUXILIARES mais antigos que possuam o mesmo grau de qualificação ou titulação de quem está sendo contratado, respeitado o quadro de carreira da MANTENEDORA.*

*Parágrafo único - Ao AUXILIAR admitido após 1º de março de cada ano, entre o período de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2026, serão concedidos os mesmos percentuais de reajustes e aumentos salariais estabelecidos na presente norma coletiva.*

## **20. Remuneração Mensal do Auxiliar admitido para substituição**

Ao AUXILIAR admitido em substituição a outro desligado, qualquer que tenha sido o motivo do seu desligamento, será garantido, sempre, remuneração mensal inicial igual ao menor salário na função existente no estabelecimento, curso, grau ou nível de ensino, respeitado o Plano de Cargos e Salários da MANTENEDORA, sem serem consideradas eventuais vantagens pessoais.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

## **21. Readmissão do Auxiliar**

O AUXILIAR que for readmitido para a mesma função até 12 (doze) meses após o seu desligamento ficará desobrigado de firmar contrato de experiência.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

## **22. Anotações na carteira de trabalho**



A MANTENEDORA está obrigada a promover, em quarenta e oito horas, as anotações nas Carteiras de Trabalho de seus AUXILIARES, ressalvados eventuais prazos mais amplos permitidos por lei.

**Parágrafo único** - É obrigatória a anotação na CTPS das mudanças provocadas por ascensão em plano de carreira.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **23. Indenização por dispensa imotivada**

O AUXILIAR demitido sem justa causa terá direito a receber, além do aviso prévio de 30 (trinta) dias, valor equivalente a 3 (três) dias para cada ano trabalhado na MANTENEDORA, nos termos da Lei nº 12.506/2012, sem o limite de tempo de serviço estabelecido na mesma, ressaltando que não há cumulatividade entre a lei e a previsão contida nesta norma coletiva.

**Parágrafo primeiro** - O AUXILIAR terá direito ainda a receber aviso prévio adicional indenizado de 15 (quinze) dias caso tenha, à data do desligamento, no mínimo 50 (cinquenta) anos de idade e conte com pelo menos um ano de serviço na MANTENEDORA.

**Parágrafo segundo** - Não terá direito à indenização assegurada no parágrafo primeiro o AUXILIAR que na data de admissão na MANTENEDORA contar com mais de 50 (cinquenta) anos de idade.

**Parágrafo terceiro** - O aviso prévio, quando trabalhado, será de 30 (trinta) dias, com as reduções previstas no artigo 488 da CLT. O adicional de 3 (três) dias por ano trabalhado, na forma do *caput*, será sempre indenizado na rescisão contratual.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**



Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

#### **24. Demissão por justa causa**

Quando houver demissão por justa causa, nos termos do art. 482, da CLT, a MANTENEDORA está obrigada a determinar na carta-aviso o motivo fático que deu origem à dispensa. Caso contrário, ficará descaracterizada a justa causa.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

#### **25. Homologação da rescisão contratual**

A MANTENEDORA deve pagar as verbas devidas na rescisão contratual em até dez dias após a data do desligamento. O atraso no pagamento das verbas rescisórias obrigará a MANTENEDORA 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 homologação da rescisão contratual deve ser feita obrigatoriamente com a assistência da entidade sindical profissional respectiva que a realizará sem nenhum ônus ao AUXILIAR ou à MANTENEDORA.

**Parágrafo segundo** - A assistência da entidade sindical profissional nas homologações das rescisões contratuais será feita na forma remota, devendo a MANTENEDORA informar-se junto às entidades sindicais, acerca dos procedimentos e diretrizes por elas definidas, utilizando os contatos disponibilizados no Anexo III.

**Parágrafo terceiro** - Embora a conferência dos Termos de Rescisão Contratual, a partir da documentação solicitada, seja feita remotamente, a entidade sindical profissional





poderá convocar o AUXILIAR presencialmente, observando as normas e condições sanitárias, para fornecer as informações e entregar a documentação legal referente à homologação da sua rescisão contratual.

**Parágrafo quarto** - No caso de a entidade sindical profissional não oferecer condições de homologar as rescisões dos contratos de trabalho na forma aqui definida, ou de vir a abdicar temporária ou definitivamente do direito de assistir o AUXILIAR nas homologações das rescisões contratuais, a MANTENEDORA estará dispensada de cumprir o que estabelece esta cláusula.

**Parágrafo quinto** - A MANTENEDORA deverá agendar junto à entidade sindical, utilizando os contatos disponibilizados no Anexo III, as datas das homologações das rescisões dos contratos de trabalho, no prazo de até 10 (dez) dias da abertura da respectiva agenda da entidade, encaminhando os documentos rescisórios legais solicitados e os e-mails (endereços eletrônicos) e telefones de contato dos AUXILIARES demitidos.

**Parágrafo sexto** - Caberá à entidade sindical profissional manifestar-se sobre os documentos enviados no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recebimento, ou a partir do retorno do período de recesso ou férias coletivas, conforme consta no Anexo III, confirmando a homologação ou solicitando informações adicionais. Na hipótese de a entidade sindical não se manifestar neste prazo, restará presumida a concordância com os termos da rescisão do contrato.

**Parágrafo sétimo** - Caso a MANTENEDORA não observe os prazos previstos nesta cláusula, estará obrigada, ainda, a pagar ao AUXILIAR a multa diária de 0,2% (dois décimos percentuais) do seu salário mensal, até o cumprimento da obrigação, observado o limite de 01 (um) salário mensal. A multa não será aplicada se o descumprimento do prazo se der, comprovadamente, por motivos alheios à vontade da MANTENEDORA.

**Parágrafo oitavo** - A entidade sindical profissional está obrigada a fornecer comprovante de recebimento, dos documentos rescisórios solicitados no período definido no parágrafo quinto. **Parágrafo nono** - Nos termos da orientação jurisprudencial 82 do TST e da Instrução Normativa 15, de 14 de julho de 2010 do Ministério do Trabalho, no que tange à anotação e baixa em CTPS quando o aviso prévio for indenizado, deverá ser anotado na página relativa ao contrato de trabalho, o último dia do aviso prévio projetado e na página de "anotações gerais" o último dia efetivamente trabalhado, consignando em TRCT a data de afastamento, bem como a do último dia efetivamente trabalhado.

**Parágrafo dez** - Para as homologações dos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho, as entidades sindicais somente poderão os documentos e informações estritamente



previstos na legislação, que, na modalidade remota, serão encaminhados pelos endereços eletrônicos e contatos disponibilizados no Anexo III, no período definido no parágrafo 5º.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação da numeração do Anexo.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos. Para que se complete o Anexo III, em cinco dias, após a publicação desta sentença normativa, as entidades sindicais - Suscitantes deverão fornecer os dados completos do Anexo III.

### **26. Atestado de afastamento e salários**

Sempre que solicitada, a MANTENEDORA deverá fornecer ao AUXILIARES atestado de afastamento e salário (AAS) previsto na legislação vigente.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **27. Mudança de cargo ou função**

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

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos.



## **28. Garantia de emprego a gestante**

Fica garantido emprego à AUXILIAR gestante desde o início da gravidez até sessenta dias após o término do afastamento legal. Em caso de dispensa, o aviso prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.

**Parágrafo único** - O afastamento da AUXILIAR gestante será de 180 (cento e oitenta) dias.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e aumento do período de licença gestante para 180 (cento e oitenta) dias, mediante a introdução do parágrafo único.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior, contudo, com um acréscimo, o qual, pelo seu impacto econômico, exige negociação coletiva. Não é deferido, assim, o conteúdo do parágrafo único. A cláusula é deferida nos termos propostos quanto ao seu *caput*.

## **29. Estabilidade provisória do alistado**

É assegurada estabilidade provisória aos AUXILIARES em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a baixa.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos.

## **30. Garantias ao auxiliar com sequelas e readaptação**

Será garantida ao AUXILIAR acidentado no trabalho ou acometido por doença profissional, a permanência na MANTENEDORA em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que após o acidente ou comprovação da aquisição de doença profissional presente, cumulativamente, redução da capacidade laboral, atestada por órgão



oficial e que se tenha tornado incapaz de exercer a função que anteriormente desempenhava obrigado, porém, o AUXILIAR nessa situação a participar dos processos de readaptação e reabilitação profissionais.

**Parágrafo único** - O período de estabilidade do AUXILIAR que se encontra participando dos processos de readaptação e reabilitação profissional será o previsto em lei.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **31. Auxiliar afastado por doença**

Ao AUXILIAR afastado do serviço por doença devidamente atestada pela Previdência Social ou por médico ou dentista credenciado pela MANTENEDORA, será garantido o emprego ou o salário, a partir da alta, por igual período ao do afastamento, limitado a 60 (sessenta) dias além do aviso prévio.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **32. Estabilidade para portadores de doenças graves**

Fica assegurada, até alta médica, considerada como apto ao trabalho, ou eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos AUXILIARES acometidos por doenças graves ou incuráveis e aos AUXILIARES portadores do vírus HIV que vierem a apresentar qualquer tipo de infecção ou doença oportunista, resultante da patologia de base.

**Parágrafo único** - São consideradas doenças graves ou incuráveis: tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna (câncer), cegueira definitiva, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante,



espondiloartrose anquilosante, neofropatia grave, estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação grave por radiação.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **33. Portadores/as de sofrimentos psicológicos e/ou psiquiátricos**

Fica assegurada, até alta médica ou eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos/as AUXILIARES acometidos/as por sofrimentos psicológicos e/ou psiquiátricos relacionados ao trabalho ou não, que vierem a apresentar sintomas desta natureza que os impeçam de exercer suas funções laborais.

Reivindicação: Inclusão da cláusula *Portadores/as de sofrimentos psicológicos e/ou psiquiátricos* na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023.

### **ANÁLISE E DISCUSSÃO**

Cláusula de impacto econômico, a qual implica, para o seu exame, de ampla negociação coletiva. Cláusula indeferida.

### **34. Garantias ao auxiliar em vias de aposentadoria**

Fica assegurado ao AUXILIAR que, comprovadamente estiver a vinte e quatro meses ou menos da aposentadoria por tempo de contribuição ou da aposentadoria por idade, a garantia de emprego durante o período que faltar até a aquisição do direito.

**Parágrafo primeiro** - A garantia de emprego é devida ao AUXILIAR que esteja contratado pela MANTENEDORA há pelo menos três anos.

**Parágrafo segundo** - A comprovação à MANTENEDORA deverá ser feita mediante a apresentação de documento que ateste o tempo de serviço. Este documento deverá ser emitido pelo INSS ou por pessoa credenciada junto ao órgão previdenciário. Se o AUXILIAR depender



de documentação para realização da contagem, terá um prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data prevista ou marcada para homologação da rescisão contratual.

**Parágrafo terceiro** - O contrato de trabalho do AUXILIAR só poderá ser rescindido por mútuo acordo homologado pelo sindicato ou por pedido de demissão.

**Parágrafo quarto** - Havendo acordo formal entre as partes, o AUXILIAR poderá exercer outra função compatível, durante o período em que estiver garantido pela estabilidade.

**Parágrafo quinto** - O aviso prévio, em caso de demissão sem justa causa, integra o período de estabilidade previsto nesta cláusula.

**Parágrafo sexto** - Enquanto não ocorrer a comprovação da documentação prevista nesta cláusula, o contrato de trabalho ficará suspenso. Caso o AUXILIAR não apresente a documentação até 30 (trinta) dias após a data prevista para homologação da rescisão, a demissão ocorrerá sem o pagamento de qualquer indenização adicional. Ocorrendo a comprovação da documentação, a rescisão contratual será cancelada e o AUXILIAR será reintegrado.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

#### **35. 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.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.



### 36. Compensação semanal da jornada de trabalho

Fica permitida a compensação semanal da jornada de trabalho. Quando os sábados compensados forem feriados, a MANTENEDORA que trabalhar sob o regime de compensação semanal de trabalho, poderá, alternativamente:

**A** - Reduzir a jornada de trabalho, subtraindo-se os minutos relativos à compensação;

**B** - Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta norma coletiva;

**C** -Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes, como horas extraordinárias, isto é, duas horas de crédito por hora compensada;

**Parágrafo primeiro** - Não podem ser compensados os dias de pontes de feriado que constam do calendário escolar como dia não letivo.

**Parágrafo segundo** - A MANTENEDORA deverá comunicar o AUXILIAR com até 05 (cinco) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada.

**Parágrafo terceiro** - A MANTENEDORA será obrigada a estabelecer o mesmo critério de compensação a todos os AUXILIARES.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### ANÁLISE E CONCLUSÃO

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### 37. Banco de Horas

Nos termos da lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, fica autorizada a celebração de Acordo de Compensação - Banco de Horas entre a MANTENEDORA e o Sindicato, desde que respeitadas as disposições contidas nos parágrafos que seguem.

**Parágrafo primeiro** - Os termos do Acordo de Compensação - Banco de Horas estão definidos no Anexo II da presente Convenção Coletiva.



**Parágrafo segundo** - Caso a MANTENEDORA siga os termos estabelecidos no ANEXO II, o Acordo de Compensação - Banco de Horas será automaticamente celebrado com o Sindicato, sem a necessidade de deliberação da Assembleia dos AUXILIARES.

**Parágrafo terceiro** - Na hipótese prevista no parágrafo segundo da presente cláusula, a MANTENEDORA estará obrigada a permitir a entrada de dirigentes sindicais no local de trabalho que, durante a jornada normal de trabalho, em pelo menos dois turnos distintos e sem prejuízo da remuneração, esclarecer aos AUXILIARES os termos do Acordo.

**Parágrafo quarto** - Caso a MANTENEDORA pretenda modificar os termos do Acordo de Compensação - Banco de Horas estabelecidos no Anexo II, a proposta de alteração deverá ser encaminhada ao Sindicato, que terá o prazo máximo de 7 (sete) dias úteis para dar início ao processo de negociação.

**Parágrafo quinto** - Na hipótese prevista no parágrafo quarto, a celebração do Acordo exigirá aprovação prévia dos AUXILIARES empregados pela MANTENEDORA, reunidos em assembleia convocada pelo Sindicato, específica e exclusivamente para esse fim, no prazo máximo de 20 (vinte) dias úteis contados a partir do encaminhamento da proposta ao Sindicato, sob pena de, em não o fazendo, poderá a MANTENEDORA negociar diretamente com os AUXILIARES empregados.

**Parágrafo sexto** - Será autorizada a entrada de dirigentes sindicais no local de trabalho para convocação e realização da assembleia, que deverá ocorrer durante a jornada normal de trabalho, em pelo menos dois turnos diferentes.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação - exclusão do parágrafo sétimo.

## **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

## **38. Sistema de controle de ponto alternativo**

A MANTENEDORA poderá utilizar Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, tais como a marcação de ponto via WEB, *smartphones*, *tablets*, aplicativos ou outros meios eletrônicos.





**Parágrafo único** - Para fins de fiscalização e acompanhamento pelo AUXILIAR, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- I. estar disponíveis no local de trabalho;
- II. permitir a identificação de empregador e empregado; e
- III. possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **39. Desconto de faltas**

Na ocorrência de faltas não amparadas na legislação, a MANTENEDORA poderá descontar, no máximo, o número de horas em que o AUXILIAR esteve ausente e o DSR proporcional a essas horas, desde que a MANTENEDORA não tenha implantado o sistema de Banco de Horas conforme o disposto em cláusula própria da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo único** - É da competência e integral responsabilidade da MANTENEDORA estabelecer mecanismos de controle de faltas e de pontualidade do AUXILIAR, conforme a legislação vigente.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da palavra "convenção coletiva de trabalho" pela expressão "sentença normativa de trabalho".

### **40. 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(a), cônjuge, companheiro(a) e dependente juridicamente reconhecido.

**Parágrafo único** - Em caso de falecimento de irmão(ã), sogro(a) e neto(a) os abonos ficarão reduzidos a três dias.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

#### **41. Abono de ponto ao estudante**

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

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

#### **42. Congressos, simpósios e equivalentes**

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

**Parágrafo único** - A participação do AUXILIAR nos eventos descritos no *caput* não caracterizará atividade extraordinária.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**



Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **43. Flexibilização da jornada de trabalho**

Poderá ser flexibilizada a carga horária entre jornadas do AUXILIAR, quando no exercício concomitante de função docente e atividade administrativa, não havendo assim pagamento de salários nos intervalos, quando o AUXILIAR não tenha trabalhado nos mesmos.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **44. Férias**

As férias dos AUXILIARES serão determinadas pela direção da MANTENEDORA nos termos da legislação vigente, sendo admitida a compensação dos dias de férias concedidos antecipadamente, em período nunca inferior a 10 (dez) dias e nem mais do que 2 (duas) vezes por ano.

**Parágrafo primeiro** - Fica assegurado aos AUXILIARES, no prazo previsto pelo artigo 145 da CLT, independentemente de solicitação, o pagamento antecipado do salário correspondente aos dias de férias e do abono previsto no inciso XVII, artigo 7º, da Constituição Federal.

**Parágrafo segundo** - As férias, individuais ou coletivas, não poderão ter seu início no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso remunerado ou sábados, quando esses não forem dias normais de trabalho (parágrafo 3º do artigo 134 da lei 13467/2017).

Reivindicação: Manutenção da cláusula e adequação de redação - exclusão do parágrafo terceiro.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**



Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

#### **45. Licença sem remuneração**

O AUXILIAR, com mais de 5 (cinco) anos ininterruptos de serviço no estabelecimento ensino superior da MANTENEDORA, 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 deverão ser comunicadas à MANTENEDORA com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, devendo especificar 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. A intenção de retorno do AUXILIAR à atividade deverá ser comunicada à MANTENEDORA no mínimo 60 (sessenta) dias antes do término do afastamento.

**Parágrafo segundo** - O AUXILIAR que tenha ou exerça cargo de confiança deverá, junto com o comunicado de licença, solicitar seu desligamento do cargo a partir do início da licença.

**Parágrafo terceiro** - Considera-se demissionário o AUXILIAR que, ao término do afastamento, não retornar às atividades.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

#### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

#### **46. Licença por adoção ou guarda**

Nos termos da Lei 12.873, de 25 de outubro de 2013, será assegurada licença de 180 (cento e oitenta) 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 primeiro** - Não poderá ser concedido benefício a mais de um empregado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que cônjuges ou companheiros estejam submetidos a regime próprio da Previdência Social.

**Parágrafo segundo** - 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.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e aumento da licença para 180 (cento e oitenta) dias.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior, contudo, o prazo de 180 dias é mantido em 120 dias. Pelo impacto econômico, a cláusula necessita de negociação coletiva. Cláusula deferida, contudo, o prazo concedido é de 120 dias.

### **47. Licença paternidade**

A licença paternidade terá a duração de dez (dez) dias.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e aumento do período de licença.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior, contudo, o prazo de 10 dias é mantido em 5 dias. Pelo impacto econômico, a cláusula necessita de negociação coletiva. Cláusula deferida, contudo, o prazo concedido é de 5 dias.

### **48. Refeitórios**

Fica a MANTENEDORA obrigada a assegurar aos seus AUXILIARES todas as condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições, da seguinte forma: local adequado fora da área de trabalho; piso lavável; limpeza, arejamento e boa iluminação; mesas e assentos em número correspondente ao de usuários; lavatórios e pias instalados nas proximidades ou no próprio local; fornecimento de água potável aos empregados; estufa, fogão ou similar para aquecer as refeições.



Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **49. Uniformes**

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

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **50. Atestados médicos e abonos de faltas**

A MANTENEDORA está obrigada a abonar as faltas dos AUXILIARES, mediante a apresentação de atestados médicos ou odontológicos.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **51. Primeiros socorros**

A MANTENEDORA obriga-se a manter materiais de primeiros socorros nos locais de trabalho e providenciar, por sua conta, a remoção do AUXILIAR acidentado/doente para o atendimento médico hospitalar.



Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **52. Quadro de avisos**

A MANTENEDORA deverá colocar em local visível, quadro de avisos à disposição da entidade sindical da categoria profissional, para fixação de comunicados de interesse da categoria, sendo proibida a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

**Parágrafo único** - O dirigente sindical terá livre acesso às dependências da Instituição de Ensino Superior mantida para atualizar o material divulgado no quadro de avisos.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **53. Delegado representante**

A MANTENEDORA assegurará a eleição de 1 (um) Delegado Representante para cada Instituição de Ensino Superior mantida, com mandato de 1 (um) ano, que terá a garantia de emprego e salários a partir da inscrição de sua candidatura até o término do semestre letivo em que sua gestão se encerrar.

**Parágrafo primeiro** - A eleição dos *Delegados Representantes* será realizada pelo Sindicato na Instituição de Ensino Superior mantida, por voto direto e secreto. É exigido quórum de 50% (cinquenta por cento) mais um dos auxiliares da unidade onde a eleição ocorrer.



**Parágrafo segundo** - O Sindicato comunicará a eleição à MANTENEDORA, com a relação dos candidatos inscritos, com antecedência mínima de sete dias corridos da data da eleição. Nenhum candidato poderá ser demitido a partir da data da comunicação até o término da apuração.

**Parágrafo terceiro** - É condição necessária que os candidatos sejam filiados ao Sindicato e que tenham, à data da eleição, pelo menos um ano de serviço na MANTENEDORA.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **54. Assembleias sindicais**

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

**Parágrafo primeiro** - Na vigência desta Convenção, os abonos estão limitados a dois sábados e mais dois dias úteis para cada intervalo de tempo compreendido entre o mês de março de um ano e o mês de fevereiro do ano subsequente. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em turnos distintos.

**Parágrafo segundo** - A entidade sindical deverá informar à MANTENEDORA, por escrito, com antecedência mínima de quinze dias corridos. Na comunicação deverão constar a data e o horário da assembleia.

**Parágrafo terceiro** - Os dirigentes sindicais não estão sujeitos ao limite previsto no parágrafo primeiro desta cláusula. As ausências decorrentes do comparecimento às assembleias de suas entidades serão abonadas mediante comunicação formal à MANTENEDORA.

**Parágrafo quarto** - A MANTENEDORA poderá exigir dos AUXILIARES e dos dirigentes sindicais, atestado emitido pela entidade sindical profissional, que comprove o seu comparecimento à assembleia.





Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da palavra "convenção" (§ 1º) pela expressão "sentença normativa de trabalho".

### **55. Congresso de entidade sindical profissional**

Na vigência desta Convenção, para cada intervalo de tempo compreendido entre o mês de março de um ano e o mês de fevereiro do ano subsequente, a entidade sindical promoverá um evento de natureza política ou pedagógica (Congresso ou Jornada). A MANTENEDORA abonará as ausências de seus AUXILIARES que participarem do evento, nos seguintes limites:

a) na unidade de ensino que tenha até 49 (quarenta e nove) AUXILIARES, será garantido o abono a um AUXILIAR;

b) na unidade de ensino que tenha entre 50 (cinquenta) e 99 (noventa e nove) AUXILIARES será garantido, o abono a dois AUXILIARES;

c) na unidade de ensino que tenha mais de 100 (cem) AUXILIARES, será garantido o abono a três AUXILIARES.

Tais faltas, limitadas ao máximo de dois dias úteis além do sábado, serão abonadas mediante a apresentação de atestado de comparecimento fornecido pela entidade sindical. O AUXILIAR deverá repor as horas que porventura sejam necessárias para complementação da sua jornada de trabalho.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da palavra "convenção" (*caput*) pela expressão "sentença normativa de trabalho".



## 56. Comissão Permanente de Negociação

Fica mantida a *Comissão Permanente de Negociação* constituída de forma paritária, por três representantes das entidades sindicais (profissional e econômica), com o objetivo de:

a) fiscalizar o cumprimento das cláusulas vigentes;

b) elucidar eventuais divergências de interpretação das cláusulas desta Convenção;

c) discutir questões não contempladas na presente Convenção;

d) deliberar no prazo máximo de quinze dias úteis, prorrogável por igual período de forma justificada, a contar da data da solicitação protocolizada no SEMESP, sobre modificação de pagamento ou de modalidade de assistência médica, conforme o que estabelece a cláusula "*Assistência médico hospitalar*" da presente Convenção;

e) criar subsídios para a Comissão de Tratativas Salariais, através da elaboração de documentos, para a definição das funções/atividades e o regime de trabalho dos AUXILIARES.

**Parágrafo primeiro** - As entidades sindicais componentes da *Comissão Permanente de Negociação* indicarão seus representantes, imediatamente após a assinatura da presente Convenção.

**Parágrafo segundo** - É prerrogativa da *Comissão Permanente de Negociação* estabelecer normas e regramentos para elucidar o entendimento e facilitar a implementação das condições estabelecidas nas cláusulas "*Assistência Médica COM COPARTICIPAÇÃO*" e "*Assistência Médica SEM COPARTICIPAÇÃO*" da presente Convenção, respeitando-se o que foi convencionado na cláusula "*Assistência médico-hospitalar*".

**Parágrafo terceiro** - Cada seção da *Comissão Permanente de Negociação* será realizada no prazo máximo de quinze dias a contar da solicitação formal e obrigatória de qualquer uma das entidades que a compõem, devendo constar na solicitação a data, o local e o horário de sua realização.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

## ANÁLISE E CONCLUSÃO



Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva. Cláusula deferida, contudo, substituindo-se a palavra "Convença" pela expressão: "sentença normativa de trabalho".

### **57. Foro Conciliatório para solução de conflitos coletivos**

Fica mantida a existência do Foro Conciliatório que tem como objetivo procurar resolver questões referentes ao não cumprimento de normas estabelecidas na presente Convenção e eventuais divergências trabalhistas existentes entre a MANTENEDORA e seus AUXILIARES.

**Parágrafo primeiro** - O Foro será composto por membros do SEMESP e do SINDICATO. 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** - O SEMESP e o SINDICATO 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 quinze dias a contar da solicitação formal e obrigatória de qualquer uma das entidades que o compõem, devendo constar na solicitação a data, o local e o horário de sua realização. O não comparecimento de qualquer uma das partes acarretará o encerramento imediato das negociações.

**Parágrafo quarto** - Nenhuma das partes envolvidas ingressará com ação na Justiça do Trabalho durante as negociações de entendimento.

**Parágrafo quinto** - 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 sexto** - Na hipótese de sucesso das negociações, a critério do Foro, a MANTENEDORA ficará desobrigada de arcar com a multa definida na cláusula "*Multa por descumprimento da Convenção*".

**Parágrafo sétimo** - 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 nesta Convenção.



**Parágrafo oitavo** - Na hipótese de incapacidade econômico-financeira das MANTENEDORAS, os casos serão remetidos para análise e deliberação deste foro.

**Parágrafo nono** - Excepcionalmente na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho os Foros Conciliatórios serão realizados de forma remota.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da palavra "convenção" (§ 2º) pela expressão "sentença normativa de trabalho".

### **58. Acordos internos**

Ficam assegurados os direitos mais favoráveis decorrentes de acordos internos ou de acordos coletivos de trabalho celebrados entre a MANTENEDORA e a entidade sindical profissional.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior. Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **59. Competência das entidades sindicais signatárias**

Fica estabelecida a legalidade das entidades sindicais signatárias para promover, perante a Justiça do Trabalho e o Foro em Geral, ações plúrimas em nome dos AUXILIARES em nome próprio, ou ainda, como parte interessada, em caso de descumprimento de qualquer cláusula avençada ou determinada nesta norma coletiva.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**



Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos.

### **60. Multa por descumprimento da convenção**

O descumprimento desta Convenção obrigará a MANTENEDORA ao pagamento de multa correspondente a 1% (um por cento) do salário do AUXILIAR, para cada uma das cláusulas não cumpridas, acrescidas de juros, a cada AUXILIAR prejudicado.

**Parágrafo único** - A MANTENEDORA está desobrigada de arcar com a multa prevista no *caput*, caso a cláusula descumprida já estabeleça uma multa pelo seu não cumprimento.

Reivindicação: Manutenção da cláusula.

### **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Cláusula cujo conteúdo já está inserido em norma coletiva anterior.  
Cláusula deferida nos termos requeridos, com exceção da substituição da palavra "convenção" (§ 1º) pela expressão "sentença normativa de trabalho".

### **61. Contribuição Assistencial**

Obriga-se a MANTENEDORA a promover o desconto da contribuição assistencial, na folha de pagamento de seus AUXILIARES, sindicalizados e/ou filiados ou não, para recolhimento em favor do Sindicato profissional, conforme base territorial definida no Ministério do Trabalho, em conta especial, na importância deliberada pelas respectivas Assembleias Gerais, desde que observados os parágrafos abaixo, redigidos conforme SENTENÇA e ACORDÃO 20110496315 e 20111091459 prolatados no PROC. 0135900382065020074 e aprovação das assembleias dos Sindicatos profissionais.

**Parágrafo primeiro** - As entidades sindicais profissionais obrigam-se a encaminhar ao SEMESP, antes da assinatura da presente Convenção Coletiva, cópias de eventuais decisões judiciais e de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) assinados com o Ministério Público do Trabalho que tratem da instituição e cobrança de contribuição assistencial. A assinatura do SEMESP na presente CCT está condicionada ao encaminhamento da documentação acima referida.



**Parágrafo segundo** - As entidades sindicais profissionais obrigam-se a encaminhar ao SEMESP, no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data da assinatura da presente Convenção, comprovação documental que a deliberação e aprovação da instituição da contribuição assistencial ocorreram em Assembleia Geral da categoria convocada para este fim, com ampla divulgação, por meio de edital publicado em jornal de grande circulação, na base de representação da entidade sindical profissional, sendo garantida a participação de sócios e não sócios e que foi realizada em local e horário que possibilitaram a presença dos trabalhadores, sob pena de, em não o fazendo, ou sendo constatado que as condições acima descritas não foram observadas, ficarem impedidos de exigir o desconto a que se refere o *caput*.

**Parágrafo terceiro** - O valor da contribuição assistencial aprovada pela Assembleia convocada e realizada nas condições descritas no parágrafo segundo, obedecendo aos princípios de proporcionalidade e razoabilidade, em cada ano de vigência da presente Convenção Coletiva, não poderá exceder a 1% (um por cento) ao mês, não cumulativa, em até 5 (cinco) meses, perfazendo, no máximo, 5% (cinco por cento) por ano de vigência, do valor da remuneração bruta mensal, reajustada pelo índice previsto nesta norma coletiva.

**Parágrafo quarto** - As entidades sindicais profissionais comprometem-se a enviar ao SEMESP, no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias após a assinatura da presente Convenção, a ata da Assembleia que deliberou e aprovou a instituição da contribuição assistencial. Tal ata deverá explicitar o percentual e os meses em que a MANTENEDORA deverá proceder ao desconto nos salários, para que os AUXILIARES tenham ciência dos prazos e percentuais definidos.

**Parágrafo quinto** - Uma vez cumprido o disposto no parágrafo 4º desta cláusula, isto é, no período de 30 (trinta) dias a contar do 6º dia após a assinatura da presente Convenção Coletiva, fica assegurado ao AUXILIAR o direito de oposição à cobrança da contribuição assistencial, a ser exercido, sem qualquer vício de vontade, de modo individual, pessoalmente ou por meio de carta registrada encaminhada ao Sindicato profissional, com cópia à Entidade MANTENEDORA, contendo a qualificação do AUXILIAR (Nome, endereço, RG e CPF/MF), da Instituição de Ensino (nome e endereço) e da MANTENEDORA.

**Parágrafo sexto** - Os prazos de oposição para o AUXILIAR em licença (saúde, gestante ou adoção, com ou sem remuneração), em gozo de férias individuais ou coletivas ou em qualquer outra situação que implique afastamento do trabalho, serão suspensos no período de afastamento e voltarão a ser contados a partir da data de retorno ao trabalho.



**Parágrafo sétimo** - As entidades sindicais profissionais não poderão impor qualquer obstáculo ao livre exercício de oposição, sob pena de a MANTENEDORA não promover o desconto nos salários dos trabalhadores.

**Parágrafo oitavo** - As entidades sindicais profissionais e o SEMESP ficam obrigados a divulgar, em até 5 (cinco) dias úteis imediatamente após a assinatura da presente Convenção Coletiva e no mesmo prazo o envio da cópia da assembleia referida no parágrafo quarto, respectivamente, aos AUXILIARES representados, por meio de publicação em website da entidade sindical ou em jornal de ampla circulação na base de representação, ou ainda em quadro de avisos nas salas dos AUXILIARES na Instituição de Ensino, ou por outros meios eficazes, todas as informações sobre a contribuição assistencial, contendo percentuais e meses de cobrança, assim como as condições para o exercício de oposição.

**Parágrafo nono** - O recolhimento da contribuição assistencial será realizado obrigatoriamente pela própria MANTENEDORA, até o 10º (décimo) dia dos meses subsequentes aos descontos, em guias próprias, fornecidas pelo Sindicato da categoria profissional.

**Parágrafo dez** - Quando a MANTENEDORA deixar de efetuar o desconto da contribuição assistencial nos salários dos AUXILIARES que não manifestaram oposição e o correspondente recolhimento, nos prazos e condições determinadas nesta cláusula, incorrerá na obrigatoriedade do pagamento da referida contribuição, acrescida de multa de 10% (dez por cento). O pagamento da contribuição e da multa é de integral responsabilidade da MANTENEDORA e não pode, de forma alguma e sob qualquer justificativa, incidir sobre os salários dos AUXILIARES que não se opuseram ao desconto, caso este não tenha sido efetuado.

**Parágrafo onze** - O descumprimento de qualquer dos parágrafos anteriores acarretará multa diária de R\$1.000,00 (um mil reais), nos termos do art. 461, parágrafo 4º do Código de Processo Civil até comprovação de regularização da conduta, sendo revertidos os valores ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador.

**Parágrafo doze** - Fica expressamente ressalvado que a presente cláusula não prejudica e nem beneficia terceiros que possuam ação judicial ou termo de ajustamento de conduta com entendimento diverso do acima estabelecido, nem a defesa dos direitos individuais de cada trabalhador que se sentir prejudicado.



**Parágrafo treze** - As MANTENEDORAS efetuarão o desconto e repasse da contribuição assistencial como simples intermediárias, não lhes cabendo ônus por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já a entidade sindical beneficiária, em qualquer hipótese, a total responsabilidade pelos valores descontados e a ela repassados.

**Parágrafo catorze** - Em caso de reclamação do AUXILIAR junto à MANTENEDORA, por escrito e justificada, quanto ao desconto relativo à contribuição assistencial, caberá à entidade sindical beneficiária a devolução dos valores devidos.

**Parágrafo quinze** - As entidades sindicais beneficiárias obrigam-se a participar, como litisconsortes passivos, de qualquer ação individual ou coletiva, inclusive ação civil pública, que tenha por objeto, exclusivamente, a devolução de valores descontados dos empregados a título de contribuição assistencial e a elas repassados na forma do *caput* e parágrafos da presente cláusula, bem como a ressarcir, diretamente ou por meio de compensação com outros créditos futuros, os valores devolvidos, as despesas, inclusive custas e honorários advocatícios, bem como as multas decorrentes de eventual autuação imposta por auditores-fiscais do Ministério do Trabalho, e os prejuízos causados às Instituições de Ensino e/ou Entidades MANTENEDORAS, exclusivamente sobre desconto de contribuição assistencial.

Reivindicação: Manutenção da cláusula e posterior adequação de redação, conforme TAC firmado e inclusão do parágrafo onze, renumerando os demais.

## **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Trata-se de uma cláusula extensa, com inúmeros detalhes procedimentais e de prazos, assim, o deferimento da norma coletiva nos moldes propostos dependeria de negociação coletiva.

Por outro lado, após a Reforma Trabalhista, em que a contribuição sindical não é mais obrigatória, não se pode mais dizer, pela ótica desta relatoria, que a contribuição assistencial seja facultativa ao NÃO associado à entidade sindical.

O trabalhador não filiado é favorecido pela negociação coletiva, como o filiado.

Todos os trabalhadores têm a obrigação de contribuir com as despesas sindicais ocorridas durante o processo da negociação coletiva.





Assim, se a autorização assemblear deliberou por esta cláusula, tem-se por suprida qualquer necessidade de autorização individual do trabalhador.

A negociação coletiva é direito fundamental dos trabalhadores (arts. 7º, XXVI e 8º, VI, da CF/88), cabendo ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria (art. 8º, inciso III, da CF/88).

O sindicato participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos que valem para todos os trabalhadores da categoria, associados e não associados (art. 8º, incisos III e VI, da CF/88 e art. 611 da CLT), sendo que a atividade sindical em defesa dos direitos sociais trabalhistas necessita de fontes de custeio legítimas.

Nesse sentido, a assembleia de trabalhadores regularmente convocada é fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais, podendo dispor sobre o valor, a forma do desconto, a finalidade e a destinação da contribuição (art. 513, "e", da CLT).

As cláusulas de segurança sindical closed shop, que condicionam a contratação do trabalhador à filiação ao sindicato, e maintenance of membership, que condiciona o emprego do trabalhador à manutenção da condição de associado, são expressamente vedadas pelo art. 8º, inciso V, da CF/88, pois o trabalhador não pode ser obrigado a se filiar ou se manter filiado ao sindicato.

Todavia, a Constituição Federal não veda a cláusula agency shop, a qual permite a cobrança de contribuição dos trabalhadores não associados ao sindicato, desde que tenham sido abrangidos pela negociação coletiva. Assim, a cobrança do não associado abrangido pela negociação coletiva não viola a liberdade sindical negativa, pois não implica a necessária filiação ao sindicato.

Assim, aplica-se o PN 21, SDC, deste Tribunal, com algumas adaptações face ao período de vigência desta sentença normativa:

**"As empresas descontarão 5% (cinco por cento) do salário básico do empregado, de uma única vez, no primeiro pagamento do salário reajustado, a título de contribuição assistencial, e farão o recolhimento em favor do Sindicato Profissional dentro do prazo de 30 (trinta) dias, a contar de cada reajuste salarial na data-base (1º de março de cada ano). Para o ano de 2022, o prazo é de trinta dias a contar da data da publicação desta decisão"**

## ANEXO I



## DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

**CONSIDERANDO** que a Organização Mundial da Saúde declarou que os casos de doenças causadas pelo novo coronavírus (COVID-19) notificados em todos os continentes continuam a configurar uma pandemia;

**CONSIDERANDO** a dimensão e a intensidade da evolução da transmissão comunitária da COVID-19 no Brasil, notadamente com a identificação de mutações com novas variantes e cepas, de elevado grau de contaminação, mesmo com a taxa vacinal da população em crescimento;

**CONSIDERANDO** que a transmissão ocorre de pessoa a pessoa a partir de gotículas respiratórias ou contato próximo; que pessoas em contato com alguém que tenha sintomas respiratórios (por exemplo: espirros, tosse, dentre outros) estão em risco de serem expostas a gotículas respiratórias potencialmente infecciosas, como os profissionais de educação;

**CONSIDERANDO** que existem grupos populacionais mais vulneráveis, como maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e gestantes, dentre outros;

**CONSIDERANDO** que o tipo de transmissão (ex: comunitária) dos casos em cada localidade implicará no aumento do risco para grupos de trabalhadores que têm contato próximo com o público em geral ou coabitam com pessoas do chamado "Grupo de Risco";

**CONSIDERANDO** que, nessas condições e enquanto perdurar esse quadro de pandemia, é necessário esforço conjunto de toda a sociedade para conter a disseminação da doença (COVID-19) e que no Brasil a Lei Orgânica da Saúde - Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990 prevê que a saúde é direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (artigo 2º, *caput*), mas também deixa claro que o dever do Estado "não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade" (artigo 2º, § 2º);

**CONSIDERANDO** que o trabalho de AUXILIARES por meio de plataformas virtuais, trabalho remoto, ou em *home office* deverá observar os parâmetros e fundamentos da disciplina do uso da Internet, previstos no artigo 2º da Lei 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet) e nas Notas Técnicas divulgadas pelo Ministério Público do Trabalho - MPT, com destaque para o reconhecimento da escala mundial da rede e para o respeito aos direitos humanos, ao desenvolvimento da personalidade e ao exercício da cidadania em meios digitais, à pluralidade e à diversidade e à finalidade social da rede;



**CONCORDAM** as partes em estabelecer os seguintes regramentos e normas transitórias que são parte integrante da Convenção Coletiva de Trabalho durante sua vigência ou, mesmo depois, com a continuidade das recomendações dos órgãos da Saúde, ante a pandemia da COVID-19 e que deverão ser observados nas áreas geográficas do Estado de São Paulo.:

**1.** A MANTENEDORA deverá fornecer aos AUXILIARES todos os EPIs recomendados pelas autoridades sanitárias, incluindo máscaras de proteção facial, lenços de papel, papel-toalha, além de disponibilizar espaço para lavagem adequada das mãos e disponibilizar dispensers de álcool gel ou de outro sanitizante adequado, na ausência deste espaço ou em função de sua distância em relação ao local da prestação de serviço (salas de aula, quadras esportivas, laboratórios etc.).

**2.** A MANTENEDORA deverá estabelecer política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas, observando as recomendações médicas, seguido de posterior isolamento e contato imediato dos serviços de saúde na identificação de casos suspeitos, além de implantar medidas de vigilância ativa e passiva recomendadas pelas autoridades sanitárias nacionais e internacionais, com vistas à identificação precoce de sintomas compatíveis com a COVID-19, e garantir o imediato afastamento do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração, de todos os AUXILIARES com sintomas, até submissão a exame específico que ateste ou não a contaminação.

**Parágrafo único** - Em caso de confirmação de contágio pelo novo coronavírus (COVID-19), a MANTENEDORA deverá proceder com a testagem de todo o Corpo Docente e, inclusive, dar publicidade aos AUXILIARES na hipótese de confirmação de contaminação.

**3.** A MANTENEDORA deverá orientar para que os AUXILIARES permaneçam em casa, em trabalho remoto, se perceberem sinais de possíveis sintomas da COVID-19 e que, para tanto, basta que a direção pedagógica seja avisada com a maior antecedência possível, não sendo necessário a apresentação de atestado médico, ou de qualquer outro comprovante.

**Parágrafo único**- Caso persistam os sintomas, a MANTENEDORA deverá disponibilizar ao AUXILIAR um local de pronto atendimento para que ele possa se submeter a exame específico que ateste ou não a contaminação.

**4.** A MANTENEDORA deverá fornecer individualmente, fones e outros aparelhos ou itens, para que não haja compartilhamento entre os AUXILIARES.

**5.** A MANTENEDORA deverá realizar a limpeza e desinfecção de todas as áreas de trabalho de forma regular, utilizando os procedimentos e produtos recomendados e registrados pela autoridade sanitária.



6. A MANTENEDORA deverá estabelecer política de flexibilidade de jornada, e privilegiar o trabalho remoto em *home office*, quando serviços de transporte, creches, escolas, dentre outros, não estejam em funcionamento regular, observado o princípio da irredutibilidade salarial.

7. A MANTENEDORA deverá estabelecer política de flexibilidade de jornada e instituir o trabalho remoto em *home office* para que os AUXILIARES que atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo coronavírus, obedeçam à quarentena e às demais orientações dos serviços de saúde, ou quando os AUXILIARES constituírem famílias monoparentais, ou seja, forem os únicos responsáveis por crianças e adolescentes, idosos ou pessoas com deficiência, que necessitem de cuidados em sua família, observado o princípio da irredutibilidade salarial.

8. A MANTENEDORA deverá fornecer orientação, treinamento e acompanhamento fonoaudiológico aos AUXILIARES, com o objetivo de diminuir o desgaste vocal e otimizar a sua comunicação ao lecionar, tendo que usar EPIs, tais como máscara e/ou *face shield*.

9. A MANTENEDORA deverá proporcionar formação e orientação aos AUXILIARES, disponibilizando, quando necessário, atendimento psicológico com o intuito de fornecer orientação e suporte emocional, no desenvolvimento das habilidades socioemocionais dos alunos e apoiar a resolução de conflitos, dentre outros.

10. A MANTENEDORA, no caso de fornecer em comodato equipamentos tecnológicos necessários à execução do trabalho remoto, ou teletrabalho em *home office*, nas plataformas por ela definidas, será responsável pelas respectivas aquisições e manutenções, assim como por prover a infraestrutura necessária e adequada à prestação daquele trabalho.

**Parágrafo único-** Caso a MANTENEDORA não forneça em regime de comodato os equipamentos tecnológicos necessários para a prestação do trabalho e no impedimento ou impossibilidade do comparecimento presencial do AUXILIAR ao local habitual de trabalho, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição da MANTENEDORA.

11. Cabe à MANTENEDORA o controle de ponto de modo a que o tempo dispendido em teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância não exceda a jornada habitual de trabalho presencial e que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado seja considerado tempo à disposição, regime de prontidão e de sobreaviso, para efeito de pagamento de adicional de hora extra.

12. Cabe à MANTENEDORA capacitar os empregados, além de oferecer apoio tecnológico e orientação técnica permanente para realização do trabalho remoto e em plataformas virtuais. A orientação e capacitação do corpo discente poderá ficar a cargo do AUXILIAR na sua jornada



habitual de trabalho e, caso ultrapassada, as horas-aula excedentes deverão ser remuneradas com o adicional de hora-extra.

Reivindicação: Inclusão do *Anexo I - Disposições Transitórias* na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023.

## **ANÁLISE E CONCLUSÃO**

Em primeiro lugar, pelo estágio atual do COVID-19, bem como considerando os graus de imunização da população e a redução incessante dos índices de contaminação, não vejo a razoabilidade presente desta cláusula.

Em segundo lugar, a cláusula contém inúmeros detalhes, os quais necessitam de um estudo técnico e metucioso, o que extravasa os limites do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Eventual exame desta cláusula exige perícia técnica (por médico e por engenheiro).

Por fim, apesar do cunho social, tem um elevado custo econômico.

Cláusula exige ampla negociação coletiva. Cláusula indeferida.

## **Anexo II**

### **Banco de Horas**

Nos termos do que dispõem a Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023 e a Lei 9601, de 21 de janeiro de 1998, firmam o presente Acordo de Compensação de Jornada - Banco de horas a XXXXXXXXXXXX (razão social da MANTENEDORA), CNPJ XXXXXXXXXXXX e o Sindicato XXXXXXXXXXXX, CNPJ XXXXXXXXXXXX, este último com autorização expressa da assembleia dos AUXILIARES na Instituição, especificamente convocada para deliberar sobre este Acordo.

**Artigo 1º** - O presente Acordo começa a vigorar a partir de 1º de março de 2022.

**Artigo 2º** - Eventuais créditos de horas trabalhadas em período anterior a esta data, remanescentes do Acordo de Compensação anterior, deverão ser pagos até o quinto dia útil do mês subsequente ao do término do prazo fixado para ajuste do saldo do banco. Eventuais débitos de horas não compensadas pelos AUXILIARES ficam expirados a partir do término da vigência do ACT de banco de horas.



**Artigo 3º** - A partir de 1º de março de 2022, a composição do banco de horas se dará mediante o acúmulo, apurado por meio de cartão de ponto, de horas credoras ou devedoras.

**Artigo 4º** - Poderão ser compensadas as horas trabalhadas além da jornada diária, não podendo exceder a duas horas diárias nem dez semanais. As horas que excederem esse limite serão pagas como hora extra, com o adicional definido na cláusula *Adicional de hora-extra*, da Convenção Coletiva de Trabalho.

**Artigo 5º** - A compensação não poderá ocorrer nas férias, feriados e dias reservados ao Descanso Semanal Remunerado. A MANTENEDORA poderá efetuar as compensações de dias-ponte (dias úteis que antecedem ou sucedem os feriados que ocorrem às terças ou quintas-feiras).

**Artigo 6º** - Atrasos, saídas e faltas não descontados poderão ser compensados no Banco de Horas, limitando-se em uma ocorrência por semana.

**Artigo 7º** - A compensação poderá ser anterior ou posterior às horas que deixaram de ser trabalhadas.

**Artigo 8º** - Os dias e/ou horários destinados à compensação deverão ser informados aos AUXILIAR com sete dias de antecedência, no mínimo. Descumprido esse prazo, as horas trabalhadas a mais serão pagas com o adicional estabelecido na cláusula *"Adicional de hora-extra"* da CCT 2022/2023. Caso a compensação seja requerida a pedido do AUXILIAR, o prazo mínimo de aviso não será exigido.

**Artigo 9º** - Será permitido um saldo negativo de, no máximo, 20 (vinte) horas a serem compensadas. Eventuais débitos de horas que excederem esse limite serão zerados.

**Artigo 10** - A cada 180 (cento e oitenta) dias a contar da data de início da vigência do presente Acordo, a MANTENEDORA fará o ajuste do crédito e débito de horas. Eventuais horas trabalhadas e não compensadas no período aquisitivo devem ser pagas como hora extra até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao ajuste, na forma da cláusula *"Adicional de hora-extra"* da CCT 2022/2023. Eventuais débitos de horas não compensadas serão zerados.

**Artigo 11**- Para proceder ao ajuste das horas, a MANTENEDORA deverá entregar mensalmente aos AUXILIARES extrato individualizado, com as horas trabalhadas, horas compensadas e o saldo.

**Artigo 12** - Na demissão, a pedido do AUXILIAR ou por iniciativa da MANTENEDORA, o crédito de horas trabalhadas e não compensadas serão pagas como hora-extra, com



o adicional estabelecido na cláusula "Adicional de hora-extra" da CCT 2022/2023, junto com as verbas rescisórias. Havendo débito de horas ainda não compensadas, o saldo negativo será zerado.

**Artigo 14** - Esse Acordo se encerra em 28 de fevereiro de 2023. O saldo positivo, decorrente de horas trabalhadas a mais e não compensadas, devem ser pagas até o dia 30 de março de 2023, como hora extra, com o adicional estabelecido na cláusula "Adicional de hora-extra" da CCT 2022/2023. O saldo negativo, resultante de horas não trabalhadas e não compensadas, será zerado.

Reivindicação: Manutenção do Anexo II e adequação de datas.

## **ANÁLISE E DISCUSSÃO**

Citado anexo é deferido, contudo, observando-se os acoplamentos necessários a: (1) vigência de 4 anos da presente sentença normativa de trabalho; (2) a origem do anexo ser decorrente de sentença normativa. Parte de tais acoplamentos deriva pela necessidade da inclusão da expressão: "XXXXX".

## **Anexo II**

### **Banco de Horas**

Nos termos do que dispõem a Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023 e a Lei 9601, de 21 de janeiro de 1998, firmam o presente Acordo de Compensação de Jornada - Banco de horas a XXXXXXXXXXXX (razão social da MANTENEDORA), CNPJ XXXXXXXXXXXX e o Sindicato XXXXXXXXXXXX, CNPJ XXXXXXXXXXXX, este último com autorização expressa da assembleia dos AUXILIARES na Instituição, especificamente convocada para deliberar sobre este Acordo.

**Artigo 1º** - O presente Acordo começa a vigorar a partir de XXXXX.

**Artigo 2º** - Eventuais créditos de horas trabalhadas em período anterior a esta data, remanescentes do Acordo de Compensação anterior, deverão ser pagos até o quinto dia útil do mês subsequente ao do término do prazo fixado para ajuste do saldo do banco. Eventuais débitos de horas não compensadas pelos AUXILIARES ficam expirados a partir do término da vigência do ACT de banco de horas.

**Artigo 3º** - A partir de 1º de março de XXXXX, a composição do banco de horas se dará mediante o acúmulo, apurado por meio de cartão de ponto, de horas credoras ou devedoras.



**Artigo 4º** - Poderão ser compensadas as horas trabalhadas além da jornada diária, não podendo exceder a duas horas diárias nem dez semanais. As horas que excederem esse limite serão pagas como hora extra, com o adicional definido na cláusula *Adicional de hora-extra*, da Sentença Normativa de Trabalho.

**Artigo 5º** - A compensação não poderá ocorrer nas férias, feriados e dias reservados ao Descanso Semanal Remunerado. A MANTENEDORA poderá efetuar as compensações de dias-ponte (dias úteis que antecedem ou sucedem os feriados que ocorrem às terças ou quintas-feiras).

**Artigo 6º** - Atrasos, saídas e faltas não descontados poderão ser compensados no Banco de Horas, limitando-se em uma ocorrência por semana.

**Artigo 7º** - A compensação poderá ser anterior ou posterior às horas que deixaram de ser trabalhadas.

**Artigo 8º** - Os dias e/ou horários destinados à compensação deverão ser informados aos AUXILIAR com sete dias de antecedência, no mínimo. Descumprido esse prazo, as horas trabalhadas a mais serão pagas com o adicional estabelecido na cláusula *"Adicional de hora-extra"* da Sentença Normativa de Trabalho. Caso a compensação seja requerida a pedido do AUXILIAR, o prazo mínimo de aviso não será exigido.

**Artigo 9º** - Será permitido um saldo negativo de, no máximo, 20 (vinte) horas a serem compensadas. Eventuais débitos de horas que excederem esse limite serão zerados.

**Artigo 10** - A cada 180 (cento e oitenta) dias a contar da data de início da vigência do presente Acordo, a MANTENEDORA fará o ajuste do crédito e débito de horas. Eventuais horas trabalhadas e não compensadas no período aquisitivo devem ser pagas como hora extra até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao ajuste, na forma da cláusula *"Adicional de hora-extra"* da Sentença Normativa de Trabalho. Eventuais débitos de horas não compensadas serão zerados.

**Artigo 11**- Para proceder ao ajuste das horas, a MANTENEDORA deverá entregar mensalmente aos AUXILIARES extrato individualizado, com as horas trabalhadas, horas compensadas e o saldo.

**Artigo 12** - Na demissão, a pedido do AUXILIAR ou por iniciativa da MANTENEDORA, o crédito de horas trabalhadas e não compensadas serão pagas como hora-extra, com o adicional estabelecido na cláusula *"Adicional de hora-extra"* da Sentença Normativa de Trabalho, junto com as verbas rescisórias. Havendo débito de horas ainda não compensadas, o saldo negativo será zerado.





**Artigo 14** - Esse Acordo se encerra em XXXXX. O saldo positivo, decorrente de horas trabalhadas a mais e não compensadas, devem ser pagas até o dia XXXXX, como hora extra, com o adicional estabelecido na cláusula "Adicional de hora-extra" da Sentença Normativa XXXXX. O saldo negativo, resultante de horas não trabalhadas e não compensadas, será zerado.

### ANEXO III

Entidade sindical	Endereço de correio eletrônico	Telefone	Férias/Recesso
<b>FEPESP</b>	juridico@fepesp.org.br	XXXX	XXXX
<b>Araçatuba e Birigui</b>	spro.ata@terra.com.br	XXXX	XXXX
<b>Franca</b>	sinprofran@hotmail.com	XXXX	XXXX
<b>Lins</b>	ssinteel@gmail.com	XXXX	XXXX
<b>Ourinhos e Região</b>	sintraensinosp@gmail.com	XXXX	XXXX
<b>Presidente Prudente e Região</b>	sindicato@sintepp.com.br	XXXX	XXXX
<b>Ribeirão Preto e Região</b>	faleconosco@sinpaaerp.com.br homologacao20.sinpaaerp@gmail.com	XXXX	XXXX
<b>Saae Rio Preto e Região</b>	valdecircaetano.presidente@gmail.com	XXXX	XXXX
<b>São Carlos e Região</b>	sinprosaocarlosxs@gmail.com	XXXX	XXXX
<b>Unidades</b>	sinprouncidades@yahoo.com.br jurídico@fepesp.org.br	XXXX	XXXX

### 13. ESTABILIDADE.



Para todos os empregados abrangidos por esta sentença normativa é atribuída à estabilidade do PN 36, SDC, deste Tribunal:

*"Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva da data-base, até 30 (trinta) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo".*

A estabilidade de 90 dias começará a fluir a partir da data do julgamento desta demanda.

## **14. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.**

### **14.1. ARGUMENTOS VÁLIDOS PARA A APLICAÇÃO DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO EM RELAÇÃO AOS DISSÍDIOS COLETIVOS.**

Os honorários advocatícios são cabíveis nos dissídios coletivos, visto que:

(a) o art. 791-A, CLT, não faz nenhuma diferenciação entre dissídios individuais e coletivos para fins de aplicação dos honorários;

(b) não há nenhuma exceção na lei processual trabalhista quanto ao não cabimento dos honorários advocatícios quanto aos dissídios coletivos;

(c) a sucumbência nada tem a ver de forma concreta com a violação direta a direito pré-existente ou a ameaça a direito. A sucumbência tem a ver com o acolhimento ou a rejeição de qualquer pretensão coletiva, seja ela de natureza declaratória, jurídica, de greve ou econômica;

(d) o art. 791-A, CLT, também não exclui a condenação em honorários no caso de desistência ou arquivamento das demandas coletivas;

(e) eventuais leis específicas que excluem os honorários em ações coletivas não se aplicam ao processo trabalhista, ante a falta de regulamentação específica da CLT quanto a essa exclusão, aplicando-se, assim, a regra genérica do art. 791-A, CLT.



## **14.2. ARGUMENTOS CONTRÁRIOS PARA A APLICAÇÃO DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO EM RELAÇÃO AOS DISSÍDIOS COLETIVOS DE CUNHO ECONÔMICO.**

Os honorários advocatícios são incabíveis nos dissídios coletivos, visto que:

(a) o sucumbimento da parte no dissídio coletivo de natureza econômica compreende uma circunstância única, típica, diferente do que se encontra em qualquer outra classe processual. O sentido de sucumbir, no processo comum, cível ou trabalhista, decorre de haver o autor afirmado A EXISTÊNCIA de um direito que, ao final, não lhe é reconhecido pela decisão judicial. Isso não ocorre no dissídio coletivo de natureza econômica, porque neste o autor não afirma a existência de um direito, mas justamente a INEXISTÊNCIA DO DIREITO que ele pretende ver formado numa decisão constitutivo-formal. O que impera na decisão judicial num processo comum é a incidência da Lei que nega o direito afirmado pelo autor. O que impera na decisão judicial num processo de dissídio coletivo é a negação, não do direito, mas da oportunidade ou conveniência na constituição do direito inexistente, mediante um juízo construído estritamente por equidade. Se a categoria profissional postula, por exemplo, um aumento salarial de 5%, está ela postulando O QUE NÃO TEM, e que se pretende ver constituído. Não se postula em dissídio coletivo econômico a reparação pelo descumprimento de uma obrigação, mas a constituição da obrigação. A negação dessa pretensão, dentro de um contexto de formação de direito a partir de juízo de equidade, não pode representar sucumbimento frente a uma fonte obrigacional (lei ou contrato) que não existe. Se, ainda nesse exemplo, a categoria profissional obtiver um aumento salarial de 4%, não pode representar sucumbência parcial, porque a sua condição jurídica se transformou de 0% (não havia reajuste salarial definido) para uma condição jurídica de 4% (reajuste fixado por juízo de equidade). Houve ganho, não perda.

Por outro lado, o Sindicato detém uma titularidade para a ação de dissídio coletivo, mas não detém a titularidade do direito coletivo que se pretende constituir. O que faz a entidade sindical é apenas reproduzir a intenção CONSTITUTIVA da maioria da categoria (tirada por decisão de assembleia), e não, propriamente, a formulação de pretensão com suporte na afirmação de um suposto direito preexistente. Tanto não seria apropriado condenar a entidade sindical na sucumbência da intenção constitutiva dos trabalhadores, quanto não seria justo condenar todos os trabalhadores pela decisão de maioria que se obtém nas deliberações assembleares, que jamais contam, ademais, com a presença de todos os membros da categoria ou da empresa envolvida. Num e noutra situação não se fixará uma cominação consequente, porque os seus efeitos sobrepõem-se à esfera das titularidades da ação. 3. Concluo que nos processos de dissídio coletivo de natureza econômica, em que a decisão judicial compreender a constituição de



direitos que não existiam ao tempo do ajuizamento da ação, não cabe a sucumbência dentro do conceito típico estabelecido na teoria geral do processo. Nos dissídios coletivos de greve em que exista pedido mediato envolvendo pauta típica de natureza econômica, aplica-se a mesma conclusão, porque o aspecto constitutivo de direito inexistente estará igualmente presente.

(b) além dos fundamentos acima, os honorários advocatícios são incabíveis, visto que o art. 791-A, CLT, somente assegura a condenação quando se tem a análise do mérito da demanda. Em outras palavras, somente se tem o cabimento dos honorários advocatícios diante do acolhimento parcial ou total, ou também diante da rejeição dos pedidos. Trata-se de uma visão restrita da sucumbência, a qual se liga ao exame do mérito. Quando o dispositivo do julgado é pela extinção da demanda, sem se adentrar ao mérito, por se aplicar o princípio da causalidade, não é o caso de honorários advocatícios.

### 14.3. POSIÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.

Antes da vigência da Lei 13.467/17, a jurisprudência da Seção Especializada do TST era pacífica no sentido de ser incabível, nos dissídios coletivos, independentemente de sua natureza (econômica, jurídica ou de greve), o pagamento de condenação ao pagamento de honorários advocatícios, pela interpretação do item III da Súmula 219 do TST.

O TST entendia que, nos dissídios coletivos, o sindicato não atua na qualidade de substituto processual (agindo em nome próprio na defesa do interesse alheio), mas, sim, como representante da categoria, dotado de legitimação ordinária para defender os interesses gerais do grupo representado, daí a inaplicabilidade do referido verbete sumular.

Sob a égide da Lei 13.467/17, que incluiu o art. 791-A da CLT, passou a ocorrer a previsão legal da imposição de honorários advocatícios pela sucumbência aos processos trabalhistas.

Observa-se que o art. 791-A da CLT encontra-se incluído na Seção IV, que dispõe acerca das partes e de seus procuradores, tanto nos dissídios individuais (art. 791, § 1º), quanto nos dissídios coletivos (art. 791, § 2º), o que leva à ilação de que a Lei 13.467/17, apesar de não mencionar, no referido dispositivo, os dissídios coletivos, objetivou uniformizar os honorários sucumbenciais no Processo do Trabalho, não fazendo qualquer distinção entre as ações individuais e coletivas para fins da incidência da referida verba.



Portanto, fica afastada, no caso em tela, a aplicação da jurisprudência, até então dominante quanto à interpretação dada ao item III da Súmula 219 do TST, na hipótese dos dissídios coletivos.

Salienta-se que o art. 791-A da CLT, ao prever, de forma bastante clara, que o advogado da parte vencedora será o destinatário dos honorários advocatícios de sucumbência, não apresentou distinções entre o advogado empregado, ao qual se refere o art. 21 da Lei 8.906/94, que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a OAB; o advogado público, de que trata o art. 85, § 5º, do CPC; e/ou o advogado da parte assistida pelo sindicato de sua categoria (art. 791-A, § 1º, da CLT).

Desta forma, reconheceu a todos eles o direito à percepção dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, inclusive nos casos dos dissídios coletivos.

Para os dissídios coletivos econômicos e os não econômicos, os quais tenham sido distribuídos após a vigência da Lei 13.467/2017, o TST tem imposto a condenação em honorários advocatícios, seja pela sucumbência seja pela causalidade.

***"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA INTERPOSTO PELO SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE JOÃO PESSOA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. PROCESSO AJUIZADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VALOR FIXADO. A Lei nº 13.467/2017, apesar de não mencionar, no art. 791-A da CLT, os dissídios coletivos, objetivou, por meio desse dispositivo, uniformizar os honorários advocatícios sucumbenciais no Processo do Trabalho, o que afasta, a meu ver, no caso em tela, a aplicação do item III da Súmula nº 219 deste Tribunal, na forma da jurisprudência até então pacificada desta SDC. Quanto ao percentual a ser aplicado, em observância aos parâmetros delineados no caput e no § 2º do art. 791-A da CLT, e considerando a extinção do processo, sem resolução de mérito, entendo por razoável a fixação da verba honorária, no percentual de 15% sobre o valor da causa, majorado pelo Tribunal Regional para R\$5.000,00 (cinco mil reais). Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido"*** (TST - SDC - RO 314-31.2018.5.13.0000 - Relª Minª Dora Maria da Costa - DEJT30/11/2020).

***"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA - SINDICATO OBREIRO. I) AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO (CF, ART. 114, § 2º) - EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO - DESPROVIMENTO DO APELO. 1. Nos termos do que dispõe o art. 114, § 2º, da CF, 'recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas***



anteriormente'. 2. Com base no aludido dispositivo constitucional, a jurisprudência uníssona da SDC desta Corte segue no sentido de que o comum acordo é indispensável à instauração de dissídio coletivo de natureza econômica, mitigando tal exigência apenas quanto à forma, ao considerar suficiente a concordância tácita do suscitado para o atendimento desse pressuposto. 3. Por sua vez, o Plenário do Supremo Tribunal Federal julgou constitucional o dispositivo da Reforma do Judiciário (EC 45/04) que exige a anuência mútua das partes para o ajuizamento de dissídio coletivo trabalhista, por entender que não há nos dispositivos nenhuma violação das cláusulas pétreas da Constituição Federal (ADI 3423, Rel. Min. Gilmar Mendes, julgado em 02/06/20). 4. In casu, o TRT da 5ª Região, ao registrar a ausência de comum acordo (CF, art. 114, § 2º) e julgar extinto o dissídio coletivo sem resolução do mérito, por ausência de pressuposto de constituição e desenvolvimento válido do processo, nos termos do art. 485, IV, do CPC, decidiu em consonância com a referida exegese jurisprudencial. II) **CRITÉRIOS PARA FIXAÇÃO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - VALOR ÍNFIMO DA CAUSA (ARTS. 791-A, § 2º, DA CLT E 85, §§ 2º E 8º DO CPC)**. 1. Nos termos do art. 791-A, § 2º, da CLT, os honorários advocatícios sucumbenciais no Processo Trabalhista serão fixados, em regra, entre 5% e 15% do valor da causa. Todavia, por aplicação supletiva do art. 85, §§ 2º e 8º, do CPC, nas hipóteses em que o valor da causa for muito baixo, os honorários poderão ser fixados em um montante superior aos percentuais previstos em lei. 2. No caso em apreço, o Regional condenou o Suscitante ao pagamento de R\$ 500,00 para cada Suscitado, a título de honorários sucumbenciais. 3. Tendo em vista o valor ínfimo atribuído à causa (R\$ 1.000,00), o montante de 35 Suscitados (que totalizariam uma condenação de R\$ 17.500,00 em honorários sucumbenciais), o número de 33 Suscitados representados em contestação única pelo mesmo advogado e à luz dos critérios dos dispositivos legais supramencionados, entendo razoável a redução do valor fixado a título de honorários advocatícios para R\$ 5.250,00 (cinco mil, duzentos e cinquenta reais), correspondente a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por sindicato. III) **DISSÍDIO COLETIVO PARCIALMENTE PROCEDENTE EM RELAÇÃO A DOIS DOS SINDICATOS SUSCITADOS - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DEVIDOS (CLT, ART. 791-A)**. Havendo parcial procedência do dissídio coletivo quanto ao Sindicato dos Lojistas do Comércio da Cidade do Salvador - Sindilojas e ao Sindicato dos Representantes Comerciais do Estado da Bahia, em relação aos quais não houve a extinção do feito sem julgamento do mérito, é devido o pagamento de honorários advocatícios ao Sindicato Suscitante. **Recurso ordinário parcialmente provido**"(ROT-1809-98.2019.5.05.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 26/08/2021).

**"DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO PROPOSTA APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO DA CONDENAÇÃO EM DISSÍDIOS COLETIVOS. PRINCÍPIO DA CAUSALIDADE. VALOR ARBITRADO NA CONDENAÇÃO. Esta Seção Especializada, em 16/11**



*/2020, por ocasião do julgamento do RO-314-31.2018.5.13.0000 e do RO-1000665-90.2018.5.02.0000, em que esta relatora ficou vencida, juntamente com os Exmos. Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Luiz Phillippe Vieira de Mello Filho e Maurício Godinho Delgado, reconheceu a possibilidade de condenação de honorários de sucumbência nas ações de dissídios coletivos ajuizadas após a edição da Lei nº 13.467/2017. No caso concreto, está-se diante uma ação declaratória - dissídio coletivo de natureza jurídica - julgada procedente pelo Tribunal a quo, em que não há parte sucumbente, pois, assim como o suscitante, o suscitado também se manifestou para que fosse declarada a validade do instrumento normativo. O art. 791-A da CLT prevê que serão devidos honorários de sucumbência entre 5% e o máximo de 15% em favor do advogado, sobre o valor que resultar da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. Via de regra, a condenação em custas processuais e honorários advocatícios rege-se pelo princípio da sucumbência, ou seja, as despesas processuais devem ser pagas pela parte vencida no processo. Entretanto, tal princípio revela-se insatisfatório para a solução de algumas questões referentes à responsabilidade pelas despesas processuais, como é o caso dos autos, em que não há sucumbentes. Assim, conforme já salientado, a sucumbência nem sempre atua de forma determinante para a condenação em honorários. Nas hipóteses em que não há parte vencida no processo, a doutrina e a jurisprudência têm admitido a aplicação do princípio da causalidade, segundo o qual a parte que deu causa à instauração do processo deve suportar as despesas processuais dele decorrentes. Desse modo, infere-se acertada a decisão do Tribunal de origem, que condenou o suscitante ao pagamento de honorários advocatícios com base no princípio da causalidade. O Tribunal Regional, ao arbitrar o montante de R\$ 8.400,00 (oito mil e quatrocentos reais) a título de honorários advocatícios, levou em consideração que o valor dado à causa, R\$ 1.000,00 (mil reais), era muito baixo, irrisório. Entretanto, manteve o mesmo valor atribuído na petição inicial para o cômputo do pagamento das custas processuais. A decisão do Tribunal Regional revela-se totalmente incoerente, uma vez que o valor atribuído à causa foi mantido pelo próprio Tribunal para o cálculo das custas processuais e majorado para a condenação em honorários advocatícios. Nesse ponto, a decisão deve ser reformada, de forma que os honorários advocatícios sejam calculados sobre o valor conferido à causa na petição inicial, nos moldes delineados no art. 791-A da CLT. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial"* (ROT-431-10.2019.5.05.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 24/06/2021).

**"A) RECURSO ORDINÁRIO DA FEDERAÇÃO OBREIRA SUSCITANTE. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. NOVA REDAÇÃO DO § 2º DO ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO ATUAL APÓS A PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. COMUM ACORDO. A Seção Especializada em Dissídios Coletivos deste Tribunal Superior do Trabalho firmou jurisprudência no sentido de que a nova redação do § 2º**



do artigo 114 da Constituição Federal estabeleceu o pressuposto processual intransponível do mútuo consenso das partes para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica. A EC nº 45/2004, incorporando críticas a esse processo especial coletivo, por traduzir excessiva intervenção estatal em matéria própria à criação de normas, o que seria inadequado ao efetivo Estado Democrático de Direito instituído pela Constituição (de modo a preservar com os sindicatos, pela via da negociação coletiva, a geração de novos institutos e regras trabalhistas, e não com o Judiciário), fixou o pressuposto processual restritivo do § 2º do art. 114, em sua nova redação. Nesse novo quadro jurídico, apenas havendo 'mútuo acordo' ou em casos de greve, é que o dissídio de natureza econômica pode ser tramitado na Justiça do Trabalho. No caso concreto, o Sindicato Suscitado arguiu, em contestação, a referida preliminar, impedindo a incidência do poder normativo sobre as relações de trabalho existentes entre os membros das categorias econômica e profissional representadas. Recurso ordinário desprovido. **B) RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO PATRONAL SUSCITADO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO EM DISSÍDIO COLETIVO.** Esta SDC, no julgamento do RO-314-31.2018.5.13.0000, por maioria de votos, decidiu que, após a Lei 13.467/2017, os honorários advocatícios sucumbenciais são devidos no dissídio coletivo, considerando que o art. 791-A da CLT não faz distinção entre as ações individuais e coletivas para fins de fixação da referida verba. Ademais, em se tratando de dissídio coletivo extinto sem resolução de mérito, admite-se que a atribuição pelo pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais siga a diretriz decorrente do princípio da causalidade (art. 85, § 10º, do CPC/15), segundo a qual a condenação será em desfavor daquele que deu causa à instauração do processo (julgados desta Corte). Na presente hipótese, além de o dissídio coletivo ter sido instaurado sob a égide da Lei 13.467/2017, também foi extinto, sem resolução de mérito, por ausência de comum acordo. Nessa situação, consoante a jurisprudência atual desta Corte, é cabível a condenação do Sindicato Suscitante ao pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais. Ressalva de entendimento do Relator, no sentido de que não caberia tal condenação, em face das características singulares do dissídio coletivo. Recurso ordinário provido" (ROT-25-08.2020.5.21.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 20/05/2021).

**"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. 1. TUTELA DE URGÊNCIA. PRETENSÕES RELATIVAS A OBRIGAÇÕES DE FAZER, COM AMPARO EM NORMAS GENÉRICAS. INADEQUAÇÃO DA VIA PROCESSUAL UTILIZADA.** A pretensão do Sindicato dos Empregados em Entidades de Assistência Social de Orientação e Formação Profissional no Estado de Minas Gerais - SENALBA /MG de obter, por meio deste dissídio coletivo de natureza jurídica, a determinação de que os empregados que laboram nas empresas de cursos livres, representadas pelos suscitados, sejam afastados de suas atividades, em razão da pandemia do coronavírus, sob pena de multa, além de não se





*mostrar viável pela via processual utilizada pelo suscitante, encontra-se lastreada em interpretação de dispositivos legais e jurisprudenciais que tratam, genericamente, de normas concernentes a direitos fundamentais e a segurança e medicina do trabalho, não atendendo ao disposto na Orientação Jurisprudencial nº 7 da SDC do TST. Mantém-se, portanto, a decisão regional que extinguiu o processo, sem resolução de mérito, por inadequação da via processual eleita e nega-se provimento ao recurso. 2. JUSTIÇA GRATUITA. De acordo com o § 4º do artigo 790 da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, em vigor à época do ajuizamento desta ação, será deferida a justiça gratuita à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. Esta Corte Superior já admitia a concessão do benefício da justiça gratuita à pessoa jurídica, desde que demonstrada, de forma inequívoca, a impossibilidade de arcar com as custas processuais, tal como previsto no aludido dispositivo, entendendo, todavia, não ser suficiente a mera declaração de incapacidade financeira, conforme alegado pelo suscitante (Precedentes). Nega-se, provimento ao recurso. 3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. CABIMENTO. MODIFICAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DA SDC DO TST EM RELAÇÃO AOS DISSÍDIOS COLETIVOS AJUIZADOS APÓS A EDIÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017. O entendimento atual desta Seção Especializada é o de que é cabível, nos dissídios coletivos ajuizados após a edição da Lei nº 13.467/2017, independentemente de sua natureza (econômica, jurídica ou de greve), a condenação ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, em face das disposições constantes do art. 791-A da CLT (Precedente). Mantém-se, portanto, a decisão regional que condenou o sindicato profissional suscitante ao pagamento da verba honorária sucumbencial. Recurso ordinário conhecido e não provido" (ROT-10593-84.2020.5.03.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 22/04/2021).*

**"A) RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO PROFISSIONAL SUSCITANTE. 1. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. AUSÊNCIA DE ELEMENTOS QUE ATSTEM A REALIZAÇÃO DO MOVIMENTO PAREDISTA. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO (EM RELAÇÃO AOS ASPECTOS RELACIONADOS À GREVE). Nesse tema, prevaleceu, à unanimidade, o voto do Min. Maurício Godinho Delgado, Relator original, no sentido de manter a decisão recorrida que entendeu pela inexistência da greve, na medida em que, conforme assentou o Tribunal Regional do Trabalho, o conjunto probatório dos autos não traz convicção sobre a evidência da ocorrência do movimento paredista conduzido pelo Sindicato dos Conferentes de Carga, Descarga de Capatazia do Porto de Santos, São Vicente, Guarujá, Cubatão e São Sebastião em face do Terminal Exportador do Guarujá - TEG. Recurso ordinário não provido, no aspecto. 2. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. Com relação ao tema, prevaleceu, à unanimidade, o voto do Ministro Relator original do processo, quanto à exclusão da multa aplicada pelo TRT, ao suscitante, por litigância de má-fé, disciplinada nos arts. 793-B da CLT e 80 do CPC, por inexistirem provas nos autos de que o sindicato profissional tivesse alegado a ocorrência de uma greve**



*inexistente com a intenção de evitar a extinção do processo por ausência de comum acordo. O contexto probatório dos autos demonstra que o Sindicato conduziu o processo de negociação com a Empresa suscitada de forma leal e transparente e seguiu os procedimentos formais necessários para o regular exercício do direito de greve, razão pela qual a circunstância de a deflagração do movimento paredista não ter sido provada não induz, necessariamente, à configuração de conduta abusiva da Parte ou à violação da boa-fé processual. Recurso ordinário provido, no aspecto. 3. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. NOVA REDAÇÃO DO § 2º DO ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO ATUAL APÓS A PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45 /2004. COMUM ACORDO. No particular, prevaleceu, à unanimidade, o voto do Relator original do processo, quanto à manutenção da decisão regional que extinguiu o dissídio coletivo de natureza econômica, sem resolução de mérito, por ausência de comum acordo, na forma da jurisprudência desta SDC. No caso concreto, a suscitada arguiu, em contestação, a preliminar de ausência de comum acordo, impedindo a incidência do poder normativo sobre as relações de trabalho existentes entre as partes. Recurso ordinário não provido, no particular. 4. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. CABIMENTO DA CONDENAÇÃO NOS DISSÍDIOS COLETIVOS. MODIFICAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DA SDC DO TST EM RELAÇÃO AOS DISSÍDIOS COLETIVOS AJUIZADOS APÓS A EDIÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017. O entendimento desta Seção Especializada firmou-se no sentido de ser incabível, nos dissídios coletivos, independentemente de sua natureza (econômica, jurídica ou de greve), a condenação ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, pela interpretação do item III da Súmula nº 219 do TST. Ocorre que a Lei nº 13.467 /2017, ao incluir o art. 791-A da CLT, objetivou uniformizar os honorários advocatícios sucumbenciais no Processo do Trabalho, não fazendo nenhuma distinção entre as ações individuais e coletivas para fins da incidência da referida verba, concedendo, também, à Justiça Trabalhista, o mesmo tratamento jurídico atribuído aos demais ramos do Poder Judiciário, nos quais incide o princípio da causalidade para regular a condenação em honorários de sucumbência. Como é cediço, de acordo com esse princípio, aquele que deu causa ao ajuizamento da ação deve ser responsabilizado pelos encargos processuais sucumbenciais, ainda que tenha atuado pautado pelo princípio da boa-fé, o que deve ocorrer mesmo no caso dos dissídios coletivos, apesar das peculiaridades que esse tipo de ação apresenta em relação às demais ações trabalhistas. O fato é que o acolhimento desses fundamentos, pela maioria dos membros desta Seção Especializada, modifica, de forma substancial, a jurisprudência até então dominante, passando-se a considerar cabível a condenação dos honorários advocatícios sucumbenciais nos processos de dissídio coletivo, ajuizados após o advento da Lei nº 13.467/2017. Sendo essa a hipótese destes autos, mantém-se a decisão regional que condenou o sindicato profissional suscitante ao pagamento da verba honorária sucumbencial, entendendo-se por razoável o percentual de 15% sobre o valor atribuído à causa. Recurso ordinário não provido. B) RECURSO ORDINÁRIO DA EMPRESA SUSCITADA. No aspecto, prevaleceu, à unanimidade, o*



*voto do Ministro Relator original do processo, quanto ao não conhecimento do recurso ordinário adesivo da suscitada, uma vez que, em relação às matérias devolvidas, não houve sucumbência, inexistindo, pois, interesse recursal. Recurso ordinário, interposto, na forma adesiva, pela suscitada, não conhecido"*(RO-1000665-90.2018.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Redatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 30/11/2020).

**"AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. NORMA PACTUADA QUE EXTRAPOLA O ÂMBITO DA REPRESENTAÇÃO DAS ENTIDADES CONVENIENTES. AFRONTA AO PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL. VIOLAÇÃO DOS ARTS. 8º, II, DA CF/88 E 611 DA CLT. Trata-se de ação anulatória que visa declarar a nulidade de regra constante na convenção coletiva de trabalho, firmada entre o Sindicato dos Condomínios Prediais do Litoral Paulista e o Sindicato dos Empregados em Edifícios de Santos e Cubatão, Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração Imóveis Residenciais e Comerciais de Santos, São Vicente, Praia Grande e Cubatão, na qual ficou estabelecido que os condomínios poderão contratar mão de obra terceirizada para as funções de porteiro, faxineiro, auxiliar de serviços gerais, ascensorista, garagista, manobrista e folguista, desde que adotem para os trabalhadores terceirizados obrigatoriamente todas as cláusulas normativas constantes na referida convenção coletiva de trabalho. Além disso, a norma estabelece que o condomínio contratante juntamente com a empresa contratada deverá firmar acordo individual de trabalho entre o condomínio e os empregados que prestarão serviços ao condomínio e os sindicatos patronal e laboral. O recorrente alega que o instrumento normativo autônomo impugnado invade a sua esfera de atuação, diante da usurpação de representatividade para regulamentar normas cabíveis aos empregados das empresas de prestação de serviços terceirizados. A Constituição Federal de 1988 conferiu aos seres coletivos o poder excepcional de criação de normas jurídicas de cunho trabalhista, por meio da negociação coletiva (art. 7º, XXVI, da CF). Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas, criadas a partir da negociação entabulada pelos representantes das categorias profissional e patronal, podem prevalecer diante das regras estatais de proteção ao trabalho, desde que não avancem sobre direitos de indisponibilidade absoluta. O art. 611 da CLT estabelece que: 'Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.' Da análise dos autos, constata-se que o Sindicato dos Empregados em Edifícios de Santos e Cubatão, Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração Imóveis Residenciais e Comerciais de Santos, São Vicente, Praia Grande e Cubatão (conveniente) representa a categoria profissional dos empregados em edifícios e condomínios das cidades de Santos e Cubatão, empregados em empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis residenciais e comerciais de**



*Santos, São Vicente, Praia Grande e Cubatão, conforme consta do seu registro sindical. Por sua vez, o Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo - SINDEEPRES (autor e recorrente) representa 'a(s) categoria(s) profissional dos trabalhadores das empresas de: a) prestação de serviços a terceiros; b) trabalho temporário; c) leitura e medição de consumo de luz, água e gás encanado; d) entrega de avisos de consumo de água, luz e gás encanado; e) Colocação e Administração de Mão-de-obra', de acordo com o seu registro sindical. A lei dispõe que a convenção coletiva estipula condições aplicáveis às relações trabalhistas havidas no âmbito das respectivas representações (art. 611 da CLT). No caso, verifica-se que a norma impugnada (que condiciona a contratação de mão de obra terceirizada mediante a observância obrigatória de todas as cláusulas normativas, sem exceção, constantes na convenção coletiva de trabalho firmada pelos réus) efetivamente regula condições de trabalho para os trabalhadores que são representados pelo SINDEEPRES (autor), sem que tenha ocorrido a devida participação da referida entidade sindical nas negociações coletivas para elaboração do instrumento normativo, caracterizando invasão na esfera da representatividade do ente sindical recorrente. Destaque-se que a norma impõe ao condomínio contratante juntamente com a empresa contratada a obrigação de firmar acordo individual de trabalho entre o condomínio e os empregados que prestarão serviços ao condomínio e os sindicatos patronal e laboral, o que implica em afronta ao princípio da liberdade sindical. Portanto, constatado que a norma pactuada extrapola a representatividade dos convenentes, invadindo a esfera de atuação do SINDEEPRES, que não participou das negociações para formulação do instrumento coletivo, deve declarada a nulidade da cláusula, por violação dos arts. 8º, II, da CF/88 e 611 da CLT. Recurso ordinário que se dá provimento, a fim de excluir a 'CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA E AFINS' da convenção coletiva de trabalho. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS E CUSTAS PROCESSUAIS. Conforme dispõe o item III da Súmula nº 219 do TST, são devidos os honorários advocatícios, pela sucumbência, nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e/ou naquelas que não derivem da relação de emprego. No caso, trata-se de pedido de nulidade de cláusula de convenção coletiva de trabalho, ou seja, de uma lide que não decorre da relação de emprego. Nesse contexto, em que este litígio não decorre da relação de emprego - já que se trata de uma ação anulatória de instrumento normativo - e em que o pedido do sindicato recorrente foi deferido, há de ser reformada a decisão, neste aspecto, impondo-se aos sindicatos recorridos a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, assim como a inversão das custas processuais. Recurso ordinário a que se dá provimento" (ROT-1003289-78.2019.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 11/03/2021).*

#### **14.4. POSIÇÃO DESTE RELATOR.**



Entendo pelo cabimento dos honorários advocatícios, os quais são devidos, diante da sucumbência parcial, aos advogados das partes.

O Suscitado pagará aos advogados dos Suscitantes o percentual de 10% sobre o valor atualizado da causa, a partir do ajuizamento, com a taxa SELIC (ADC 58).

Os Suscitantes pagarão aos advogados do Suscitado o percentual de 10% sobre o valor atualizado da causa, a partir do ajuizamento, com a taxa SELIC (ADC 58).

#### **14.5. POSIÇÃO MAJORITÁRIA.**

A SDC, por posição majoritária, vota contra a condenação em honorários advocatícios.

#### **CONCLUSÃO**

##### **Em 26/10/2022 - Sessão Telepresencial**

CERTIFICO, para os devidos fins, que, conforme determinado no r. despacho id 5d34055, o presente processo foi incluído diretamente na pauta de julgamento da Sessão Telepresencial da Seção de Dissídios Coletivos designada para o dia 26/10/2022, às 15h (Ato GP 08 /2020), e ainda, disponibilizada no DeJT no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 14.10.2022. Enviado em 14.10.2022 às 16:50:52 Código 133647101.

Presidente Regimental o Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal do Trabalho DAVI FURTADO MEIRELLES



Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO (RELATOR), FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO, CATARINA VON ZUBEN, ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO, MARIA DE FÁTIMA DA SILVA, VALDIR FLORINDO e DAVI FURTADO MEIRELLES.

Ausente, justificadamente, em razão de permanência no Pronto Socorro do Hospital Beneficência Portuguesa em horário simultâneo à Sessão desta SDC, para tratamento de saúde, o Exmo. Desembargador Valdir Florindo (Presidente da SDC). Declarou-se suspeito o Exmo. Desembargador Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira. Ausente justificadamente, em razão de compensação, a Exma. Desembargadora Ivani Contini Bramante. Ausente, justificadamente, em razão de luto familiar, a Exma. Desembargadora Sueli Tomé da Ponte.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu a Excelentíssima Senhora Procuradora Dra. LILIANA MARIA DEL NERY.

Sustentação oral: os i. Advogados Dr. RICARDO JOSE DE ASSIS GEBRIM, patrono do Suscitante, e Dra. MARIA REGINA MUNIZ GUEDES MATTA MACHADO, patrona do Suscitado, que dispensaram a leitura do relatório.

O Exmo. Desembargador Fernando Álvaro Pinheiro e a Exma. Desembargadora Catarina Von Zuben apresentaram voto divergente.

Ante ao exposto, ACORDAM os Magistrados da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, **por maioria**, em:

(a) **REJEITAR A PRELIMINAR DE COMUM ACORDO;**

(b) **DECLARAR EXTINTO** sem resolução de mérito, a análise da abusividade de greve, ante a perda do interesse processual (art. 485, VI, CPC), ressaltando-se eventuais direitos e ou interesses de terceiros (art. 15, Lei 7.783/89);

(c) **PARA TODOS OS EMPREGADOS ABRANGIDOS POR ESTA SENTENÇA NORMATIVA, É ATRIBUÍDA À ESTABILIDADE DE 90 DIAS, A PARTIR DA DATA DO JULGAMENTO DESTA DEMANDA;**

(d) **ACOLHER EM PARTE AS CLÁUSULAS NORMATIVAS (ECONÔMICAS E SOCIAIS)** formuladas pelas entidades sindicais - SUSCITANTES (SINDICATO



**DOS PROFESSORES DE SÃO PAULO, SINDICATO DOS PROFESSORES DE SANTO ANDRÉ, SÃO BERNARDO DO CAMPO E SÃO CAETANO DO SUL - SINPRO ABC, SINDICATO DOS PROFESSORES DE CAMPINAS E REGIÃO, SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO E EDUCAÇÃO DE FRANCA, SINDICATO DOS PROFESSORES E PROFESSORAS DOS ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE EDUCAÇÃO BÁSICA (EDUCAÇÃO INFANTIL, ENSINO FUNDAMENTAL E ENSINO MÉDIO), EDUCAÇÃO SUPERIOR, ENSINO PROFISSIONALIZANTE, CURSOS LIVRES E AFINS DE GUARULHOS - SINPROGUARULHOS, SINDICATO DOS PROFESSORES DOS ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO BÁSICA (ENSINO INFANTIL, ENSINO FUNDAMENTAL E ENSINO MÉDIO), ENSINO SUPERIOR, ENSINO PROFISSIONALIZANTE, CURSOS LIVRES E AFINS DE JAÚ - SINPRO JAÚ, SINDICATO DOS PROFESSORES DE JUNDIAÍ, SINDICATO DOS PROFESSORES E AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR DE RIBEIRÃO PRETO, SINDICATO DOS PROFESSORES DE SANTOS E REGIÃO, SINDICATO DOS PROFESSORES DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO, SINDICATO DOS PROFESSORES DE SOROCABA E REGIÃO, SINDICATO DOS PROFESSORES DE TAUBATÉ, SINDICATO DOS PROFESSORES EM ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE ENSINO NOS MUNICÍPIOS DE INDAIATUBA, SALTO E ITU - SINPRO VALES, FEDERAÇÃO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE SÃO PAULO - FEPESP em relação a entidade sindical SUSCITADA (SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DE SÃO PAULO - SEMESP, consoante o teor dos tópicos 11 e 12 da fundamentação acima;**

(e) em sintonia com os tópicos 11 e 12, as cláusulas econômicas têm a vigência de um ano (1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023) e as sociais de quatro anos (1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2026);

Ficaram vencidos os Exmos. Desembargadores Fernando Álvaro Pinheiro e Catarina Von Zuben, que no tocante a cláusula 59ª da categoria dos professores e a cláusula 61ª da categoria dos auxiliares.

(f) Custas pelo Suscitado, calculadas sobre o valor ora arbitrado - R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), no importe de R\$ 800,00 (oitocentos reais).

Em caso de não pagamento das custas, a Secretaria da SDC deverá observar os procedimentos previstos no art. 62 do Provimento GP 1/2008 (com a redação dada pelo Provimento GP 1/2018, DEJT 7/5/2018, alterada pelo Provimento GP 2/2019, DEJT 3/6/2019).

Após, ao arquivo.



**FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO  
DESEMBARGADOR RELATOR**

**VOTOS**

**Voto do(a) Des(a). CATARINA VON ZUBEN / SDC - Cadeira 2**

**Processo: 1002979-67.2022.5.02.0000 - DCG**

**SUSCITANTES - FEDERAÇÃO DOS PROFESSORES DO ESTADO  
DE SAO PAULO e OUTROS**

**SUSCITADO - SINDICATO ENT MANTE ESTAB ENSINO  
SUPERIOR EST SÃO PAULO**

**VOTO DIVERGENTE:**

**Cláusulas 59ª e 61ª - Contribuição Assistencial para a categoria dos  
professores e dos auxiliares de administração escolar do ensino superior, respectivamente.**

Apesar de entender esta desembargadora que quem se beneficia da negociação coletiva, deva custear as despesas e o trabalho havido pela entidade sindical, é entendimento por parte do E. STF, e, ainda, do E. TST, que a imposição de cobrança de contribuição assistencial para aqueles empregados da categoria que não são filiados ao sindicato profissional afronta o princípio da liberdade de associação previsto nos artigos 5º, XX e 8º, V da Constituição Federal.

Destaque-se a decisão proferida pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, no julgado STF/ARE 1018459, com repercussão geral, publicada em 10.03.2017, considerando inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham, compulsoriamente, a empregados da categoria não sindicalizados. Nos termos da decisão do STF/ADI 57946 de 29/06/2018, há exigência de autorização individual, prévia e expressa do trabalhador para o desconto.





Neste sentido, a Orientação Jurisprudencial nº 17 e o Precedente Normativo nº 119 ambos do C. TST, bem como o Precedente normativo nº 21 do TRT da 2ª Região:

*"OJ 17 - CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS.*

*INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS. As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados".*

*"Precedente Normativo nº 119 - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS -*

*INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS. A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."*

*Precedente normativo nº 21 - Desconto assistencial. As empresas*

*descontarão 5% (cinco por cento) do salário básico do empregado associado, de uma única vez, no primeiro pagamento do salário reajustado, a título de contribuição assistencial, e farão o recolhimento em favor do Sindicato Profissional dentro do prazo de 30 (trinta) dias.*

Portanto, defiro as cláusulas 59ª e 61ª para a categoria dos professores e dos auxiliares de administração escolar do ensino superior, respectivamente, somente para empregados associados ao sindicato.

**CATARINA VON ZUBEN**

**Desembargadora - TRT-2ª Região**

**Seção de Dissídios Coletivos**



**Voto do(a) Des(a). FERNANDO ALVARO PINHEIRO / SDC - Cadeira 6**

**DECLARAÇÃO DE VOTO PARCIALMENTE DIVERGENTE**

Data maxima venia do entendimento do Excelentíssimo Senhor Relator, dele divirjo em parte, e indefiro as Cláusulas 59 e 61 previstas para a categoria dos professores, e para a categoria dos auxiliares de administração escolar do ensino superior, respectivamente, que tratam da Contribuição Assistencial.

Em razão da semelhança das cláusulas e dos seus fundamentos, tratarei de ambas em conjunto.

O Senhor Relator, reconhecendo a extensão do conteúdo normativo contido na pauta de reivindicações, houve por bem, indeferi-las da forma como proposta, e reescrevê-las nos exatos termos previstos no PN 21 desta E. SDC que abaixo se transcreve:

"As empresas descontarão 5% (cinco por cento) do salário básico do empregado, de uma única vez, no primeiro pagamento do salário reajustado, a título de contribuição assistencial, e farão o recolhimento em favor do Sindicato Profissional dentro do prazo de 30 (trinta) dias, a contar de cada reajuste salarial na data-base (1º de março de cada ano). Para o ano de 2022, o prazo é de trinta dias a contar da data da publicação desta decisão".

Além de não estar de acordo com a inteligência da Sumula Vinculante 40, viola também o disposto no inciso XXVI do Art. 611-B da CLT, que dispõe ser objeto ilícito da negociação coletiva a criação de cobranças ou desconto salarial sem prévia e expressa anuência dos empregados:

"Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

(...)

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)"



A norma impediu a criação de contribuições aos Sindicatos sem a prévia e expressa autorização do empregado afetado. Assim, a negociação de desconto salarial sem que se observe o impeditivo legal importa na ilegalidade do ajuste e, portanto, seria uma cláusula não escrita.

Aliás, nem poderia ser diferente, pois ao negociar novas condições de trabalho, a entidade sindical luta por melhores condições de trabalho com a finalidade de defender os interesses da categoria profissional de forma a melhorar as condições dos trabalhadores. Aliás, a entidade sindical apenas representa os trabalhadores. Assim, representando os trabalhadores, não poderá ajustar benefícios para si, pois, no mínimo, haveria conflito de interesses entre os seus (a criação de uma contribuição), com os dos seus representados (melhorias nas condições de trabalho e de remuneração).

E nem se alegue que a contribuição foi votada em assembleia geral pelos trabalhadores. Ora, se os trabalhadores votaram pela contribuição, então mais fácil ainda convencê-los a fornecer autorização prévia e expressa para o desconto, tal como previsto no inciso XXVI do Art. 611-B da CLT. Não se pode, contudo, em nome desta autorização, levar para a mesa de negociação um assunto "interna corporis" do sindicato, pois, sendo parte integrante da negociação, custará à categoria um preço inestimável, pois o desconto se constituirá em concessão patronal na medida em que foi objeto de negociação.

Então, a criação de cláusulas defendendo o custeio da entidade sindical em norma coletiva é algo a ser condenado e, tanto é assim, que a norma legal, em boa hora, condenou este costume.

E, com as devidas venias, penso estar equivocados aqueles que fazem uma interpretação restritiva da referida norma legal, de forma a limitar o seu alcance à contribuição sindical apenas.

O "caput" do Art. 611-B, em verdade, retira do poder de negociação do sindicato as matérias que nele menciona em face da ilicitude do objeto. O inciso XXVI assegurou a intangibilidade salarial do empregado em face do sindicato, vale dizer, que o Sindicato não detém representação do trabalhador para transigir sobre contribuições ou pagamentos em seu benefício, sem que decorra de prévia e expressa autorização do trabalhador. Observo que a norma não especificou uma ou outra modalidade de hipótese de incidência da contribuição, mas tratou de um tipo aberto, se referindo a "qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos na convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho".

Assim, voto pelo indeferimento das citadas cláusulas.



É como voto.

**FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO**

**Desembargador do Trabalho**

