

Pauta de reivindicações para as negociações referentes à data base de 1º de março de 2025 – Professores da Educação Básica

- Federação dos Professores do Estado de São Paulo – FEPESP, na condição de entidade sindical representante dos PROFESSORES e dos AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR, integrantes da categoria profissional do município de Lins e inorganizada em Sindicatos na base territorial do Estado de São Paulo e em nome dos Sindicatos que lhe outorgaram poderes mediante procuração, encaminha ao SIEEESP, a pauta de reivindicações abaixo, para as tratativas salariais referentes à data base de 1º de março de 2025.

I – Reivindicação: Manutenção das cláusulas com adequação de datas e redação

1. Abrangência

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

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

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

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

4. Compensações salariais

Na aplicação do reajuste definido em março de **2025** será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas entre 1º de março de **2024** e **28** de fevereiro de **2025**, desde que tenha havido manifestação expressa nesse sentido. **O mesmo princípio será observado no reajuste a ser aplicado em março de 2026, sendo permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas entre 1º de março de 2025 e 28 de fevereiro de 2026, desde que haja manifestação expressa nesse sentido.**

6. Composição da remuneração mensal

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

Parágrafo único - No salário base do PROFESSOR mensalista que ministra aula em curso de educação

infantil até o 5º ano do ensino fundamental já está incluído o descanso semanal remunerado (DSR).

7. Prazo para pagamento da remuneração mensal

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

Parágrafo primeiro – O não pagamento da remuneração mensal no prazo legal e do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 20 de dezembro de **2025 e 2026, respectivamente**, obriga a ESCOLA a pagar multa diária, em favor do PROFESSOR, no valor de 0,3% (três décimos percentuais) de seu salário mensal.

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

09. Atividades extras

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

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

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

- a) reuniões pedagógicas semanais ou quinzenais previstas no calendário escolar. Neste caso, estas atividades serão remuneradas sendo realizadas ou não, incorporando-se aos salários para todos os fins;
- b) aulas ministradas em caráter de substituição ao PROFESSOR afastado por licença médica ou maternidade. Neste caso, a substituição deverá ser formalizada por meio de documento assinado entre a ESCOLA e o PROFESSOR que aceitar a tarefa;
- c) cursos eventuais de curta duração. Neste caso, a ESCOLA e o PROFESSOR deverão definir e formalizar em documento o período e a duração da atividade;
- d) aulas de recuperação paralela previstas ou decorrentes de complementação do conteúdo programático, desde que realizadas no horário habitual de trabalho do PROFESSOR.

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

10. Adicional noturno

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

12. Adicional por atividades em outros municípios

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

Quando o PROFESSOR voltar a prestar serviços no município de origem, cessará a obrigação do pagamento deste adicional.

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

15. Bolsas de estudo integrais

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

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

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

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

Parágrafo quarto - No caso de falecimento do PROFESSOR, os dependentes que já se encontram estudando na ESCOLA continuarão a gozar das bolsas de estudo até o final do *curso* (cláusula "*Professor Ingressante*", parágrafo 2º). Excetuam-se os casos em que o PROFESSOR tenha aderido ao "*Seguro de Custeio Educacional Sieesp*", em qualquer instituição privada.

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

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

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

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

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

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

Parágrafo onze – Os PROFESSORES que lecionam exclusivamente em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e/ou em cursos de educação profissional técnica de nível médio oferecida de forma concomitante, subsequente ou integrada, nos termos de que dispõem os incisos I, II e III do

parágrafo primeiro do artigo 4º do Decreto-lei 5.154 de 23 de julho de 2004, somente terão direito a bolsas de estudos integrais, conforme definido nesta cláusula, se ministrarem 20 (vinte) ou mais aulas semanais, observado, entretanto, o disposto no parágrafo doze. O PROFESSOR cujo número de aulas é inferior a 20 (vinte) terá direito ao desconto de 30% (trinta por cento) para si, seus filhos ou dependentes legais, observadas as demais condições definidas nesta cláusula e, em especial, o que dispõe o parágrafo doze.

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

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

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

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

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

16. Complementação de benefício previdenciário

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

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

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

17. Creches

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

18. Seguro de vida em grupo

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

19. PROFESSOR ingressante na escola

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

Parágrafo primeiro - Aos PROFESSORES admitidos após 1º de março de 2025 e após 1º de março de 2026, respectivamente, será concedido o mesmo percentual de reajuste estabelecido em março de 2025 e 2026, respectivamente, e a mesma parcela da remuneração, a título de *Participação nos Lucros ou Resultados, ou Abono Especial*, previstos na presente Convenção.

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

Parágrafo terceiro - Os profissionais habilitados e licenciados contratados pela ESCOLA, nos níveis fundamental e médio, sob quaisquer denominações: “tutores” “monitores”, “auxiliares docentes”, “instrutores”, “educadores”, etc. para exercerem atividade docente, em sala de aula, ou em ambientes pedagógicos, na conformidade do que estabelece a cláusula “*Abrangência*” da presente Convenção são considerados PROFESSORES, para efeito da aplicação desta Convenção Coletiva, fazendo jus a usufruírem de todos os direitos nela estabelecidos. Eventuais divergências deverão ser analisadas e discutidas entre FEPESP, SIEEESP/FEEESP e ESCOLA, em reunião do “*Foro de Conciliação para Solução de Conflitos Coletivos*”, previsto nesta Convenção Coletiva, convocada exclusivamente para essa finalidade.

20. Anotações na carteira de trabalho

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

22. Indenização adicional para PROFESSORES com mais de 50 anos de idade

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

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

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

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

24. Demissão por justa causa

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

25. Atestados de afastamento e salários

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

27. Portadores de doenças graves e/ou infectocontagiosas

Fica assegurada, até alta médica ou eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos PROFESSORES acometidos por doenças graves e/ou infectocontagiosas e incuráveis e

aos PROFESSORES portadores do HIV (vírus da imunodeficiência adquirida) que vierem a apresentar qualquer tipo de infecção ou doença oportunista resultante da patologia de base.

28. Garantias ao PROFESSOR em vias de aposentadoria

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

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

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

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

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

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

29. Jornada do PROFESSOR mensalista

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

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

31. Irredutibilidade salarial

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

32. Prioridade na atribuição de aulas

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

34. Descontos de faltas

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

36. Congressos, simpósios e equivalentes

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

38. Mudança de disciplina

O PROFESSOR não poderá ser transferido de uma disciplina para outra, nem de um *curso* (parágrafo 2º da cláusula “*Professor Ingressante na escola*”) para outro, salvo com seu consentimento expresso e por escrito, sob pena de nulidade da referida transferência.

39. Calendário escolar

As ESCOLAS estão obrigadas a entregar aos PROFESSORES, até o início da segunda quinzena do ano letivo, o calendário escolar de **2025 e 2026, respectivamente**, que deverá conter, obrigatoriamente, entre outras informações, a agenda das atividades extracurriculares e os períodos de férias coletivas e de recesso escolar.

41. Recesso escolar

O recesso escolar de **2025 e 2026, respectivamente**, deverá ter duração de trinta dias corridos, durante o qual os PROFESSORES não poderão ser convocados para qualquer tipo de trabalho. O período definido para o recesso deverá constar do calendário escolar anual e não poderá coincidir com as férias coletivas, previstas na presente Convenção.

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

42. Licença sem remuneração

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

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

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

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

46. Condições de trabalho / sala dos PROFESSORES

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

48. Atestados médicos e abonos de faltas

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

53. Assembleias sindicais

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

Parágrafo primeiro – Os abonos estão limitados a:

- a) 02 (dois) sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 2025 e 28 de fevereiro de 2026. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em períodos distintos.
- b) 02 (dois) sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 2026 e 28 de fevereiro de 2027. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em períodos distintos.

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

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

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

54. Congresso sindical

Respectivamente, no período compreendidos entre 1º de março de 2025 e 28 de fevereiro de 2026 e 1º de março de 2026 e 28 de fevereiro de 2027, o SINDICATO ou a FEPESP poderá realizar congresso, simpósio ou jornada pedagógica. A ESCOLA abonará as ausências de seus PROFESSORES que participarem do evento, nos seguintes limites:

- a) 01 (um) PROFESSOR, quando a ESCOLA empregar até 50 PROFESSORES;
- b) 02 (dois) PROFESSORES, quando a ESCOLA empregar mais de 50 PROFESSORES.

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

55. Relação nominal

Na vigência da presente Convenção, em cumprimento aos precedentes normativos nº 41 e nº 111 do Egrégio Tribunal Superior Trabalho, e da Nota Técnica/SRT/MTE nº 202/2009, a ESCOLA encaminhará ao SINDICATO ou à FEPESP, 15 de setembro de 2025, no primeiro ano de vigência, e até o dia 15 de setembro de 2026, no segundo ano de vigência da presente norma coletiva, a relação nominal dos PROFESSORES, com CPF/MF, endereços de e-mail, valores do salário-aula e do salário mensal, relativos ao mês de agosto de 2025 e 2026, respectivamente. A relação nominal ou a cópia da folha de pagamento do mês de agosto poderá ser protocolizada na Entidade Sindical signatária, ou enviada digitalmente.

Parágrafo único – Nos termos da Lei nº 13.709/2018, as informações contidas na presente cláusula só poderão ser utilizadas para os fins a que se destinam, não podendo ser repassadas a terceiros voluntária ou involuntariamente (vazamento de dados), devendo o tratamento daqueles dados ter a segurança cibernética necessária, sob os cuidados do encarregado de Proteção de Dados, denominado *Data Protection Officer – DPO*, cujo nome, endereço de e-mail e demais informações acerca dos necessários mecanismos de proteção e segurança adotados, serão encaminhados pelo Sindicato signatário à Entidade Sindical representante da categoria econômica, em até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente norma coletiva.

56. Desconto em folha de pagamento – mensalidade associativa

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

Parágrafo primeiro – A ESCOLA se obriga a descontar dos salários dos PROFESSORES associados e repassar à entidade sindical signatária, representante da categoria profissional, no prazo de 10 (dez) dias após o pagamento mensal, os valores correspondentes às mensalidades associativas, observados os parágrafos segundo e terceiro desta cláusula

Parágrafo segundo – Encontra-se na entidade sindical signatária, cópia de autorização do PROFESSOR para o desconto da mensalidade associativa que, quando solicitada formalmente, deverá ser encaminhada à ESCOLA.

Parágrafo terceiro – Para o PROFESSOR que se associar à Entidade Sindical por meio digital, a ESCOLA aceitará a autorização impressa pela entidade sindical signatária, com base na respectiva associação digital e encaminhada formalmente pela entidade sindical signatária à ESCOLA. O documento a ser encaminhado deverá conter a assinatura física ou digital do PROFESSOR ou ainda, a autorização através de seu endereço de correio eletrônico.

Parágrafo quarto – Quando ESCOLA deixar de efetuar o desconto da mensalidade associativa nos salários dos PROFESSORES ou o repasse à Entidade Sindical Signatária, nas condições estabelecidas nesta cláusula, incorrerá na obrigatoriedade do pagamento da referida mensalidade, acrescida de multa de 10% (dez por cento). Neste caso, o pagamento da mensalidade associativa e da multa é de integral responsabilidade da ESCOLA e não pode, de forma alguma e sob qualquer justificativa, incidir sobre os salários dos PROFESSORES associados.

57. Acordos coletivos

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

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

58. Legalidade das entidades sindicais signatárias

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

59. Comissão permanente de negociação

Fica mantida a *Comissão Permanente de Negociação* formada paritariamente por representantes da FEEESP e da FEPESP, com o objetivo de:

- a) fiscalizar o cumprimento das cláusulas vigentes;
- b) propor alternativas de entendimento para eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção;
- c) discutir questões não contempladas na norma coletiva.

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

61. Multa por descumprimento da convenção

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

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

Parágrafo segundo - Em relação ao descumprimento da cláusula *Relação nominal*, a multa estabelecida no *caput* será revertida à Entidade Sindical Signatária.

65. Contribuição assistencial

Obriga-se a ESCOLA, na vigência da presente Convenção Coletiva, a promover o desconto na folha de pagamento de seus PROFESSORES, sindicalizados ou não, para recolhimento em favor da entidade sindical signatária, na base territorial conferida pela respectiva certidão sindical ou pelo inciso I do artigo 8º da Constituição Federal, em conta especial, da importância correspondente ao percentual estabelecido pela assembleia geral da categoria.

Parágrafo primeiro – O Sindicato encaminhará ao SIEESP, até o dia **xx** de **xxx** de **2025**, no primeiro ano de vigência desta Convenção, e até o dia **xx** de **xxx** de **2026**, no segundo ano de vigência, a ata da assembleia geral que deliberou sobre a contribuição assistencial, fixando os valores e os meses do desconto.

Parágrafo segundo – Fica assegurado ao PROFESSOR, no prazo estabelecido pela assembleia da categoria profissional que aprovou a contribuição assistencial ou em Termo de Ajustamento de Conduta, o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, a ser exercido, sem qualquer vício de vontade, de modo individual, pessoalmente, ou por meio de carta registrada, encaminhada à Entidade Sindical signatária, contendo nome, CPF/MF, número de telefone e endereço de e-mail do PROFESSOR, nome e CNPJ/MF da Instituição de Ensino empregadora, com cópia à ESCOLA.

Parágrafo terceiro – Conforme Orientação 13 da CONALIS – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social do MPT, “o ato ou fato de a ESCOLA ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o PROFESSOR a se opor ou resistir ao desconto da contribuição assistencial, constitui, ato ou conduta antissindical”.

Parágrafo quarto – A ESCOLA deverá proceder o desconto do percentual deliberado pela Assembleia Geral nos salários do mês de **xx** de **2025** e **2026**, respectivamente, dos PROFESSORES que não exerceram o direito à oposição, no período definido no parágrafo segundo desta cláusula.

Parágrafo quinto – O recolhimento da contribuição assistencial será realizado obrigatoriamente pela própria ESCOLA, até o dia **xx** de **xx** de **2025**, no primeiro ano de vigência desta norma coletiva, e até o dia **xx** de **xx** de **2026**, no segundo ano de vigência da presente Convenção, em guias fornecidas pela Entidade Sindical signatária. A ESCOLA está obrigada a enviar ao Sindicato, até o dia **xx** de **xx** de **2025** e **2026**, respectivamente, comprovante do recolhimento acompanhado da relação nominal dos PROFESSORES que não se opuseram ao desconto, com os respectivos salários.

Parágrafo sexto – Quando a ESCOLA deixar de efetuar o desconto da contribuição assistencial nos salários dos PROFESSORES que não manifestaram oposição e o correspondente recolhimento, nos prazos e condições determinados 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 ESCOLA 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.

II – Reivindicação: Manutenção das cláusulas com alterações de redação

2. Duração

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de **dois anos, no período compreendido entre 1º de março de 2025 e 28 de fevereiro de 2027.**

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

3. Reajuste salarial em 2025

Fica assegurado aos PROFESSORES, a partir de 1º de março de **2025**, o reajuste salarial de **xx%** (**xxxx**), aplicado sobre os salários devidos em 1º de março de **2024**, o que representa a média aritmética dos índices inflacionários do período compreendido entre março de **2024** e fevereiro de **2025**, apurados pelo IBGE (INPC) e FIPE (IPC), acrescido de **2,5% (dois e meio por cento)** a título de aumento real.

Parágrafo primeiro – As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto na cláusula “*Participação nos lucros ou resultados ou abono Especial*” deverão acrescentar **2% (dois por cento)** ao reajuste definido no *caput*, a partir de 1º de março de **2025**.

Parágrafo segundo - As eventuais diferenças salariais referentes aos meses de **xxxx** de **2025**, relativas ao que foi definido no *caput*, poderão ser pagas até o 5º dia útil de **xxxx**, juntamente com os salários de **xxxx** de **2025**.

Parágrafo terceiro – O SINDICATO, o SINEPE, a FEPESP e a FEEESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até **xx** de **xxxx** de **2025**, o percentual de reajuste calculado pela fórmula definida no *caput*, bem como os valores dos pisos salariais que passarão a vigorar a partir do mês de competência março de **2026**

Parágrafo quarto – Os salários de 1º de março de **2025** reajustados de acordo com o que dispõe esta cláusula, constituirão a base de cálculo para a data base de 1º de março de **2026**.

3A. Reajuste salarial em 2026

Em 1º de março de **2026**, as ESCOLAS deverão aplicar sobre os salários devidos em 1º de março de **2025** o percentual definido pela média aritmética dos índices inflacionários do período compreendido entre 1º de março de **2025** e 28 de fevereiro de **2026**, apurados pelo IBGE (INPC) e FIPE (IPC), acrescido de **2,5% (dois e meio por cento)**, a título de aumento real.

Parágrafo primeiro - As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto no item B da cláusula “*Participação nos Lucros ou Resultados*” deverão acrescentar **2% (dois por cento)** ao reajuste definido no *caput*.

Parágrafo segundo – O SINDICATO, o SIEEESP, o SINEPE, a FEPESP e a FEEESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 20 de março de **2026**, o percentual de reajuste calculado pela fórmula definida no *caput*, bem como os valores dos pisos salariais que passarão a vigorar a partir do mês de competência março de **2026**.

Parágrafo terceiro – Os salários de 1º de março de **2026**, reajustados de acordo com o que dispõe esta cláusula, constituirão a base de cálculo para a data base de 1º de março de **2027**.

5. Piso salarial referente à data base de 2025

Fica estabelecido como piso salarial da categoria dos PROFESSORES para o período compreendido entre 1º de março de **2025** e 28 de fevereiro de **2026**:

- a) Salário mensal de **R\$2.200,00**, neste valor já incluído o DSR, por jornada de 22 horas semanais conforme cláusula Jornada do Professor Mensalista, para PROFESSORES de educação infantil e de

ensino fundamental até o 5º ano.

b) Salário hora-aula de **R\$26,10** para PROFESSORES especialistas que lecionam no ensino fundamental até o 5º ano e para PROFESSORES que lecionam no ensino fundamental do 6º ao 9º ano.

c) Salário hora-aula de **R\$29,00** para PROFESSORES que lecionam no ensino médio.

d) Salário hora-aula de **R\$27,60** para PROFESSORES que lecionam em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e em cursos de educação profissional técnica de nível médio.

e) Salário hora-aula de **R\$40,50** para PROFESSORES que lecionam em cursos pré-vestibulares.

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

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

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

5A. Piso salarial referente à data base de 2026

Fica estabelecido como piso salarial da categoria dos PROFESSORES para o período compreendido entre 1º de março de 2026 e 28 de fevereiro de 2027:

a) Salário mensal de R\$2.530,00, neste valor já incluído o DSR, por jornada de 22 horas semanais conforme cláusula Jornada do Professor Mensalista, para PROFESSORES de educação infantil e de ensino fundamental até o 5º ano.

b) Salário hora-aula de R\$30,00 para PROFESSORES especialistas que lecionam no ensino fundamental até o 5º ano e para PROFESSORES que lecionam no ensino fundamental do 6º ao 9º ano.

c) Salário hora-aula de R\$33,35 para PROFESSORES que lecionam no ensino médio.

d) Salário hora-aula de R\$31,75 para PROFESSORES que lecionam em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e em cursos de educação profissional técnica de nível médio.

e) Salário hora-aula de R\$46,60 para PROFESSORES que lecionam em cursos pré-vestibulares.

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

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

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

8. Comprovante de pagamento

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

tecnológico; e m) valor do adicional pela elaboração de atividade avaliativa substitutiva ou adaptada e orientação de trabalho acadêmico.

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

11. Hora-atividade

Fica estabelecido o adicional de 10% (dez por cento) de hora-atividade, destinado exclusivamente ao pagamento do tempo gasto pelo PROFESSOR, fora da ESCOLA, na preparação de aulas, provas e exercícios, bem como na correção de tais atividades.

13. Participação nos lucros ou resultados ou abono especial

Será devido aos PROFESSORES o pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados, na forma da Lei 10.101 de 19/12/2000, com as modificações introduzidas pela Lei 12.832 de 20/06/2013 ou abono especial, no valor e prazo abaixo definido:

- A.** até 15 de outubro de 2025, parcela correspondente a 24% (vinte e quatro por cento) da sua remuneração mensal bruta do mês de pagamento.
- B.** até 15 de outubro de 2026, parcela correspondente a 24% (vinte e quatro por cento) da sua remuneração mensal bruta do mês de pagamento.

Parágrafo primeiro – Terão direito à PLR ou ao abono especial estabelecido no *caput* também os PROFESSORES em gozo de licença remunerada, licença maternidade por gravidez ou adoção ou licença médica, esta última de até 6 (seis) meses. Estão excluídos os PROFESSORES em licença não remunerada, nos termos da cláusula “Licença sem Remuneração” da presente Convenção. **Parágrafo segundo** – Com a concessão do Abono Especial ou da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, nos termos da presente cláusula, dá-se por cumprida a Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000 e publicada no Diário Oficial da União em 20 de dezembro de 2000, com as modificações introduzidas pela Lei 12.832 de 20/06/2013.

14. Cesta básica

Na vigência da presente Convenção, a ESCOLA está obrigada a conceder a seus PROFESSORES, a partir do mês de referência de março de 2025 e 2026, respectivamente, uma cesta básica de alimentos in natura de, no mínimo, 30 kg.

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

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

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

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

Parágrafo quinto – A partir de 1º de março de 2025, o valor de face mínimo cartão alimentação ou vale-alimentação deverá ser de R\$200,00 (duzentos reais).

Parágrafo sexto - Caso o valor de face do vale-alimentação praticado em março de 2025, devidamente reajustado em xx% (xxxx), de acordo com o índice previsto na cláusula *Reajuste*

salarial em 2025, seja inferior a R\$200,00 (duzentos reais), a ESCOLA deverá adotar o valor mínimo de R\$200,00 (duzentos reais), para este benefício aos PROFESSORES.

Parágrafo sétimo – A ESCOLA também poderá substituir a cesta básica por qualquer outro benefício ainda não concedido e de valor unitário superior ao definido no parágrafo quinto desta cláusula, obedecendo o mesmo critério de reajuste anual. A substituição da cesta básica por outro benefício deverá ser formalizada em Acordo Coletivo firmado entre o Sindicato e a ESCOLA, com a assistência do SIEEESP.

Parágrafo oitavo – Nos anos de 2025 e 2026, respectivamente, a cesta básica referente ao mês de dezembro, que seria entregue em janeiro do ano seguinte, poderá ser composta por produtos natalinos e entregues aos PROFESSORES até o último dia letivo do ano.

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

Parágrafo dez – A partir de 1º de março de 2026, o menor valor de face do cartão alimentação ou do vale-alimentação deverá ser de R\$240,00 (duzentos e quarenta reais).

21. Garantia semestral de salários

Ao PROFESSOR demitido sem justa causa, a ESCOLA garantirá:

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

Parágrafo primeiro – Para ter direito à Garantia Semestral de Salários, o PROFESSOR deverá ter 18 (dezoito) meses de serviço prestado à ESCOLA na data da comunicação da dispensa.

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

Parágrafo terceiro – Os calendários escolares, definindo o início e término dos períodos letivos de 2025 e de 2026, além dos respectivos períodos de férias, recesso escolar e a agenda das atividades extracurriculares, deverão ser enviados à entidade sindical em 2025 até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente Convenção. E em 2026 até 15 (quinze) dias após o início do ano letivo.

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

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

Parágrafo sexto - Os salários complementares previstos nesta cláusula terão natureza indenizatória, não integrando o tempo de serviço do PROFESSOR para nenhum efeito legal, não havendo projeção do aviso prévio para efeito de pagamento de *Garantia Semestral de Salário*.

23. Pedido de demissão em final de período letivo

O pedido de demissão no final dos períodos letivos obedecerão às seguintes regras:

- a) **Pedido de demissão no final do primeiro semestre letivo** – o PROFESSOR que comunicar a demissão até quinze dias antes do início das férias e cumprir todas as atividades docentes receberá até o final do semestre, sendo vedado o desconto do aviso prévio de suas verbas rescisórias.

- b) Pedido de demissão no final do segundo semestre letivo** - o PROFESSOR que comunicar a demissão até quinze dias antes do início do recesso e cumprir todas as atividades docentes até o final do ano letivo será dispensado do cumprimento do aviso prévio e terá direito a receber como indenização, a remuneração até o dia 20 de janeiro do ano subseqüente, independentemente do tempo de serviço na ESCOLA, respeitado o pagamento mínimo de trinta dias.

26. Garantia de emprego à gestante

É proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da PROFESSORA gestante, desde o início da gravidez até **noventa** dias após o término do afastamento **definido na cláusula “Licença Maternidade” da presente Convenção**. O aviso prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.

30. Duração da hora-aula

A duração máxima da hora aula será de: a) 60 (sessenta) minutos para aulas ministradas em cursos de educação infantil e de ensino fundamental, até o 5º ano; b) 50 (cinquenta) minutos, para aulas ministradas em cursos diurnos, exceto os citados na alínea "a)"; c) 40 (quarenta) minutos, para aulas ministradas em cursos noturnos.

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

Parágrafo segundo – Ao PROFESSOR que leciona no Ensino Fundamental, do 6º ao 9º ano e no Ensino Médio, contratado por jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas, é garantido que a hora de trabalho docente em atividades letivas com alunos, realizadas em sala de aula ou em ambientes pedagógicos, terá a duração máxima de 50 (cinquenta) minutos, conforme definido no *caput*, sendo observados os termos das cláusulas *Piso salarial* e *Composição da Remuneração Mensal* da presente norma coletiva.

33. Demissão ou redução de aulas por supressão de turmas

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

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

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

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

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

35. Abono de faltas por casamento ou luto

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

Parágrafo único – Em caso de falecimento de irmão(ã), sogro(a), e neto(a) os abonos ficarão reduzidos a 3 (três) dias.

37. Janelas

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

40. Férias

As férias dos PROFESSORES serão coletivas, com duração de trinta dias corridos, e gozadas preferencialmente nos meses de julho de **2025 e 2026, respectivamente**. É admitida a compensação dos dias de férias concedidos antecipadamente.

Parágrafo primeiro – A ESCOLA está obrigada a pagar o salário das férias e o abono constitucional de 1/3 do salário até 48 (quarenta e oito) horas antes do início das férias (art. 145 da CLT e inciso XVII, art. 7º da Constituição Federal). **O descumprimento do prazo legal acarretará multa diária, em favor do PROFESSOR, no valor de 0,3% (três décimos percentuais) de seu salário mensal, até o cumprimento da obrigação.**

Parágrafo segundo – **As férias não poderão ter seu início no período de 02 (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 – O período de férias dos PROFESSORES de cursos pré-vestibulares poderá ser definido pelo *Foro Conciliatório para Solução de Conflitos Coletivos* previsto nesta Convenção.

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

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

43. Licença maternidade

Será assegurada licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias à PROFESSORA gestante ou à PROFESSORA ou PROFESSOR que vier a adotar ou obtiver guarda judicial de crianças.

Parágrafo único – Fica garantida a estabilidade no emprego ao PROFESSOR ou à PROFESSORA adotante, durante a licença e até **90 (noventa) dias** após o término do **período de** afastamento **definido no caput**. O aviso prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.

44. Licença paternidade

A licença paternidade terá duração de **dez** dias corridos.

45. Refeitórios

Fica a ESCOLA obrigada a assegurar aos seus PROFESSORES 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.

47. Uniformes

A ESCOLA deverá fornecer gratuitamente, no mínimo, **4 (quatro)** uniformes por ano, quando o seu uso for exigido.

49. Abono de faltas

Fica estabelecido que a ESCOLA se obriga a remunerar a ausência, sem repercussão nas férias, no caso de ausência do PROFESSOR para acompanhamento ao médico de filho ou enteado menor, com idade até quinze anos ou de ascendentes idosos, observado o limite de duas por semestre e por filho ou enteado e por ascendente idoso.

As PROFESSORAS mães e PROFESSORES pais atípicos terão quatro faltas abonadas por semestre, para acompanhamento ao médico de seus filhos ou enteados com singularidades, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar do retorno do PROFESSOR ao trabalho.

50. Medidas de prevenção ao agravo de voz

A ESCOLA se compromete a implementar medidas de prevenção ao Distúrbio de Voz, abaixo relacionadas:

- a)** Oferecer periodicamente aos PROFESSORES treinamento fonoaudiológico para otimizar o uso profissional da voz.
- b)** Disponibilizar microfones para utilização dos PROFESSORES, quando por eles solicitado ou em salas de aula cujo número de alunos seja igual ou superior a 30 (trinta).
- c)** Oferecer treinamento fonoaudiológico aos PROFESSORES para o uso de microfones ao lecionar, conforme previsto na alínea “b”.
- d)** Dotar salas de aula com qualidade acústica e com nível de pressão sonora compatível com o recomendado pela legislação vigente, de modo a favorecer o uso da voz com maior conforto.
- e)** Oferecer ambiente de trabalho que apresente adequada qualidade do ar, ventilação e umidade.
- f)** Facilitar o acesso de PROFESSOR à hidratação e aos sanitários;
- g)** Adequar a jornada de trabalho docente, propiciando períodos de pausas e de descanso entre as aulas

Referências:

Brasil. Ministério da Saúde. PORTARIA GM/MS Nº 1.999, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2023. Diário Oficial da União [Internet]. Publicado em: 29/11/2023 | Edição: 226 | Seção: 1 | Página: 99. Disponível em:

<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>.

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. Distúrbio de Voz Relacionado ao Trabalho – DVRT / Ministério da Saúde, Secretaria de

Vigilância em Saúde, Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. – Brasília: Ministério da Saúde, 2018. Disponível em:

http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/disturbio_voz_relacionado_trabalho_dvrt.pdf

51. Quadro de avisos

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

Parágrafo único – O dirigente sindical terá livre acesso à sala dos PROFESSORES, mediante prévio aviso, no horário de intervalo das aulas, para atualizar o material divulgado no quadro de avisos.

52. Delegado representante

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

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

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

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

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

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

60. Foro conciliatório para solução de conflitos coletivos

Fica mantida a existência do Foro Conciliatório que tem como objetivo procurar resolver as divergências trabalhistas existentes entre a ESCOLA filiada ao SIEEESP e seus PROFESSORES.

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

Parágrafo segundo – Além da matéria apontada no *caput*, o Foro poderá examinar e discutir sobre os seguintes assuntos relativos a:

- a) garantia de emprego a portadores de HIV e de doenças graves.
- b) comunicações formalizadas de abuso de poder nas relações de trabalho.
- c) Condições de trabalho.
- d) Acordos intersindicais de compensação de emendas de feriados.

Parágrafo terceiro – As comunicações de abuso de poder nas relações de trabalho deverão ser formalizadas pela FEPESP ao SIEEESP, até 30 (trinta) dias antes do final do período letivo de cada semestre, contendo a identificação da ESCOLA e do PROFESSOR denunciante.

Parágrafo quarto – O PROFESSOR que denunciar abuso de poder nas relações de trabalho não sofrerá qualquer tipo de retaliação na ESCOLA em que trabalha, a partir do momento da formalização da denúncia junto à FEPESP, até o final da apuração e averiguação a ser realizada pelo Foro, que deverá ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

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

Parágrafo sexto – Cada seção do Foro será realizada no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar da convocação formal e obrigatória de qualquer uma das entidades sindicais que o compõem, que deverá estabelecer a modalidade, data, horário e local, caso seja presencial. O não comparecimento de qualquer uma das partes cessará as negociações de imediato.

Parágrafo sétimo – Nenhuma das partes envolvidas ingressará com ação na Justiça do Trabalho durante as negociações de entendimento. Na ausência de solução do conflito ou na hipótese de não comparecimento de qualquer uma das partes, será emitida ata de não comparecimento ou de encerramento da negociação.

Parágrafo oitavo - Na hipótese de sucesso das negociações, a ESCOLA poderá ficar desobrigada de arcar com as multas previstas nesta Convenção.

Parágrafo nono – As decisões do Foro terão eficácia legal entre as partes acordantes. O descumprimento das decisões assumidas gerará multa a ser estabelecida em ata da seção de Foro, independentemente daquelas já estabelecidas na presente Convenção.

Parágrafo dez – Caso a ESCOLA não seja filiada ao SIEEESP ou ao respectivo SINEPE, em caso de irregularidade trabalhista, a entidade sindical profissional signatária poderá ingressar com ação judicial, sem a necessidade de negociação prévia.

62. Trabalho tecnológico

Fica estabelecido que o trabalho tecnológico realizado pelos PROFESSORES, assim entendido como toda atividade que utilize recursos digitais e tecnológicos para além das aulas ministradas, será remunerado de forma adicional ao salário base.

Considera-se trabalho tecnológico, para fins desta cláusula, as seguintes atividades, realizadas de forma individual ou coletiva:

- a)** Planejamento de aulas e atividades pedagógicas com uso de *softwares*, plataformas digitais e outras ferramentas tecnológicas, incluindo a inteligência artificial.
- b)** Criação e desenvolvimento de materiais didáticos digitais, como apresentações, vídeos, exercícios interativos, etc.
- c)** Avaliação de alunos por meio de plataformas online, correção de trabalhos digitais e *feedback* individualizado.
- d)** Comunicação com alunos, pais e responsáveis por meio de ferramentas digitais, da ESCOLA, acessíveis nos dias de aula e nos horários de trabalho do PROFESSOR, como e-mails, mensagens instantâneas e fóruns online.
- e)** Participação em cursos online, webinários e outras atividades de formação continuada em tecnologias educacionais.
- f)** Desenvolvimento de projetos educacionais inovadores com uso de tecnologias digitais.
- g)** Outras atividades que venham a ser demandadas pela escola e que exijam o uso de tecnologias digitais.

Parágrafo primeiro - A remuneração pelo trabalho tecnológico será calculada com base nas horas-aulas dispendidas para a realização do trabalho tecnológico e o respectivo valor da hora-aula e demais vantagens pessoais do PROFESSOR, e será paga mensalmente.

Parágrafo segundo - Esta cláusula será revista e atualizada anualmente, ou sempre que novas tecnologias da informação surgirem e passarem a ser utilizadas pelos professores no desenvolvimento de suas atividades.

Parágrafo terceiro - Toda e qualquer comunicação feita aos PROFESSORES, pelas Direções das ESCOLAS ou outros gestores escolares, deverão ser feitas dentro da jornada de trabalho do PROFESSOR e somente por meio das ferramentas corporativas.

Parágrafo quarto - É vedada a comunicação feita aos PROFESSORES, pela Direções das ESCOLAS ou outros gestores escolares fora do horário habitual de trabalho, inclusive por meio de mensagens eletrônicas, aplicativos de mensagens ou redes sociais.

Parágrafo quinto - A inobservância da determinação contida nos parágrafos terceiro e quarto da presente cláusula pelas Direções das ESCOLAS ou outros gestores escolares ensejará a aplicação de advertência e demais penalidades previstas na Lei, caracterizada a insubordinação, bem como ao pagamento de horas extras, com o adicional previsto na cláusula *Jornada extraordinária da presente Convenção*.

63. Adicional pela elaboração de atividade avaliativa substitutiva ou adaptada e orientação de trabalho acadêmico

A ESCOLA deverá remunerar os PROFESSORES quando solicitar a elaboração, aplicação de atividades avaliativas substitutivas e a orientação de trabalhos acadêmicos, bem como de atividades avaliativas adaptadas para discentes portadores de singularidades, ou com déficit de aprendizagem, nas seguintes condições: o PROFESSOR receberá, no mínimo, o valor da hora-aula e demais vantagens pessoais, por elaboração de cada uma das atividades avaliativas substitutivas ou adaptadas, **para cada aluno de inclusão, conforme legislação**, e de acompanhamento e orientação de trabalhos de caráter excepcional, para cada série ou turma, de sua responsabilidade, nas respectivas disciplinas.

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

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

Parágrafo terceiro – Para a elaboração das atividades adaptadas, os PROFESSORES deverão reunir-se com os membros do *Núcleo de Inclusão*, referido na presente Convenção. Tais reuniões serão remuneradas, conforme o *caput*.

III – Reivindicação: Inclusão de cláusulas novas

N.1. Número máximo de alunos por sala de aula

A ESCOLA deverá estabelecer limite de estudantes por sala a partir do estipulado pelo Parecer CNE/ CEB nº 9, de 2009 e reassegurado na proposta de Plano Nacional de Educação elaborada durante a CONAE/2024, nos seguintes parâmetros:

- a)** turmas de alunos com idade de 0 a 2 anos: de 6 a 8 crianças por professor;
- b)** turmas de alunos com idade de 3 anos de idade: até 15 crianças por professor;
- c)** turmas de alunos com idade de 4 a 5 anos: até 20 crianças por professor;
- d)** turmas dos anos iniciais do ensino fundamental: até 25 estudantes por sala;
- e)** turmas dos anos finais do ensino fundamental: até 30 estudantes por sala;
- f)** turmas do ensino médio: até 35 estudantes por sala.

N.2. Implementação de núcleos de inclusão

A ESCOLA implementará núcleo de inclusão com equipe interdisciplinar para fornecer apoio aos discentes e aos PROFESSORES, devendo ocorrer a admissão de profissionais com habilitação em pedagogia e especialização em práticas pedagógicas inclusivas e auxiliares de administração escolar, para assessorar o PROFESSOR que trabalha nas turmas do programa de inclusão, observando a Lei 15.830/2015.

Parágrafo primeiro – As turmas que contem com alunos com deficiência ou singularidades, deverão ter redução de duas matrículas de pessoas típicas para cada matrícula de crianças ou jovens matriculados que necessitem de atendimento educacional especializado.

Parágrafo segundo – As turmas que contem com alunos com deficiência ou singularidades deverão ter suporte de PROFESSOR/profissional de apoio em sala de aula, com formação especializada.

N.3. Assistência médico-hospitalar

Será assegurada assistência médico-hospitalar, prestada por meio de plano de saúde, aos PROFESSORES, sendo assumida pela ESCOLA a maior parcela das despesas decorrentes dessa assistência contratada junto a operadora de planos de saúde.

Parágrafo único – O plano de assistência médico-hospitalar deverá abranger os filhos solteiros com até 21 (vinte e um) anos completos ou, se estudantes universitários até 24 (vinte e quatro) anos completos, e dependentes com singularidades de comportamento, sem limite de idade, além de cônjuges, companheiras ou companheiros em união estável e em uniões homoafetivas, sendo o custo da assistência assumido pelo PROFESSOR.

N.4. Vale-refeição

A ESCOLA concederá 22 (vinte e dois) vales-refeições por mês, ao PROFESSOR que cumprir jornada de trabalho em dois turnos, consecutivos ou não, em 5 (cinco) dias na semana, qualquer que seja a sua carga horária.

Parágrafo primeiro – O PROFESSOR com jornada de trabalho estabelecida no *caput*, isto é, em dois turnos, consecutivos ou não, e que trabalha menos de 5 (cinco) dias na semana receberá quantidade de vales proporcionalmente aos dias trabalhados, qualquer que seja a sua carga horária.

Parágrafo segundo – Excluem-se da referida concessão do vale-refeição os casos de jornada estendida do PROFESSOR, remunerada com base em horas extras.

Parágrafo terceiro – Os vales-refeições, cujos valores de face vigentes entre 1º/03/2025 e 28/02/2026, corresponderão a R\$23,00 (vinte e três reais), serão entregues até o dia de pagamento do salário mensal, sendo que 95% (noventa e cinco por cento) de seu valor será subsidiado pela ESCOLA.

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

Parágrafo quinto – O vale-refeição não será concedido nas licenças sem remuneração e, rescindido o contrato de trabalho, cessará o direito do PROFESSOR a esse benefício.

Parágrafo sexto – A partir de 1º de março de 2026, será aplicado o índice de reajuste definido na presente Convenção para o período de março de 2026 a fevereiro de 2027, sobre o valor do vale-refeição devido em 1º março de 2025.

N.5. Dia do PROFESSOR

Nos termos do Decreto nº 52 682, de 14 de outubro de 1963, o dia 15 de outubro será feriado escolar.

Parágrafo único – A critério da ESCOLA, a folga do PROFESSOR nesse dia poderá ser alterada, desde que concedida na mesma semana, ou na semana anterior em que ocorrer o feriado.

N.6. Eleições da CIPA

Será assegurado à entidade sindical signatária, o acompanhamento do processo eleitoral e a respectiva apuração da eleição dos membros da CIPA, devendo a ESCOLA encaminhar ao SINDICATO, por meio eletrônico ou físico, com 20 (vinte) dias de antecedência, o cronograma e os documentos da eleição, conforme preconiza o item 5.5.3 da Norma Regulamentadora nº 5 – NR-5.

N.7. Homologação de desligamentos

Quando a ESCOLA promover a dispensa ou receber pedido de demissão de PROFESSOR com mais de um ano de contrato de trabalho, obriga-se a homologar, sem ônus, remotamente na sede do SINDICATO signatário que possua no município setor próprio de homologação.

Parágrafo primeiro – Não ocorrendo a citada homologação por responsabilidade da ESCOLA, em até 10 (dez) dias após o prazo máximo para o pagamento das verbas rescisórias, previsto no artigo 477, parágrafo 6º da CLT, este arcará com a multa de um salário do PROFESSOR, vigente à época, a seu favor.

Parágrafo segundo – A ESCOLA deverá agendar a homologação, no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar da data de dispensa.

Parágrafo terceiro – O SINDICATO deverá proceder a homologação dos Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho no prazo máximo de 20 (vinte) dias após o agendamento.

Parágrafo quarto – Não ocorrendo a homologação por responsabilidade ou impossibilidade de agendamento do SINDICATO, ou ausência da manifestação prevista no parágrafo quinto pelo PROFESSOR, não se aplica a multa prevista nesta cláusula.

Parágrafo quinto - A entrega ao PROFESSOR de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes será feita juntamente com a homologação da rescisão do contrato de trabalho, não incidindo as multas previstas no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.