

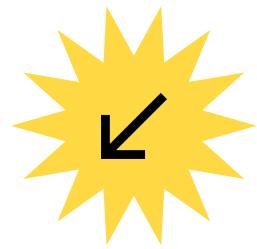
# **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR**

**ANO 2025 - 2026**



# SUMÁRIO

Sindicato dos Professores em  
Estabelecimentos Privados de Ensino  
nos Municípios de Indaiatuba, Salto e  
Itu – SINPRO ISI



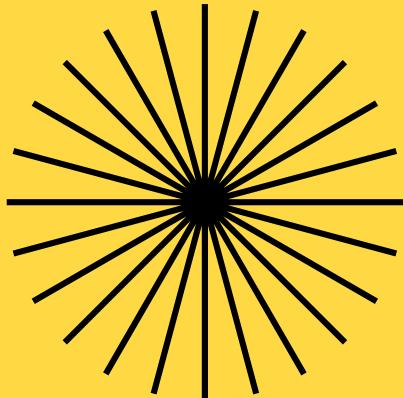
. Federação dos Professores do Estado  
de São Paulo – FEPESP

.Sindicato das Entidades Mantenedoras  
de Estabelecimentos de Ensino  
Superior no Estado de São Paulo –  
SEMESP

---

ENTRE AS PARTES, DE UM LADO, O SINDICATO DOS PROFESSORES EM ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE ENSINO NOS MUNICÍPIOS DE INDAIATUBA, SALTO E ITU – SINPRO VALES (SINPRO ISI), CNPJ 05.999.011/0001- 40, ENTIDADE INTEGRANTE DA FEDERAÇÃO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE SÃO PAULO – FEPESP, CNPJ 59.391.227/0001-58, COM BASE TERRITORIAL E REPRESENTATIVIDADE FIXADAS EM SUA CERTIDÃO SINDICAL E NO QUE ESTABELECE O INCISO I DO ART. 8º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DE OUTRO, O SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DE SÃO PAULO – SEMESP, CNPJ 49.343.874/0001-30, COM REPRESENTATIVIDADE FIXADA EM SUA CERTIDÃO SINDICAL, AO FINAL ASSINADOS POR SEUS REPRESENTANTES LEGAIS, DEVIDAMENTE AUTORIZADOS PELAS COMPETENTES ASSEMBLEIAS GERAIS DAS RESPECTIVAS CATEGORIAS, FICA ESTABELECIDA, NOS TERMOS DO ART. 611 E SEGUINTE DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E DO ART. 8º, INCISO VI DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, A PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

# 1-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. Considera-se atividade docente a função de ministrar aulas.

**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.

# 2-DURAÇÃO

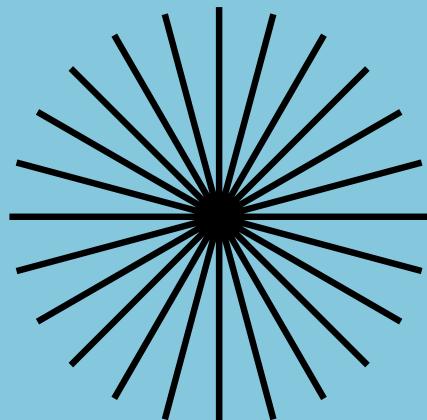
Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de um ano, com vigência de 1º de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026.

# 3-REAJUSTE SALARIAL

Fica assegurado aos PROFESSORES, a partir de 1º de julho de 2025, o reajuste salarial de 4,69% (quatro vírgula sessenta e nove por cento), aplicado sobre os salários devidos em 1º de junho de 2025, 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).

**Parágrafo primeiro** – 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.

**Parágrafo segundo** – O salário de 1º de julho de 2025, reajustado pelo índice definido nesta cláusula, servirá como base de cálculo para o reajuste salarial referente à data base de 1º de março de 2026.



# 4-PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS RELATIVAS À APLICAÇÃO DO REAJUSTE SALARIAL

A MANTENEDORA deverá pagar, até o 5º dia útil de julho de 2025, parcela equivalente a 20,86% (vinte vírgula oitenta e seis por cento) da remuneração mensal bruta do mês de junho de 2025, na forma de Participação nos Lucros ou Resultados, preferencialmente, ou Abono Especial, como pagamento das diferenças salariais relativas à não concessão do reajuste salarial de 4,69% (quatro vírgula sessenta e nove por cento) nos meses de março a junho de 2025. **Parágrafo primeiro** – As MANTENEDORAS que anteciparam o reajuste salarial de 4,69% (quatro vírgula sessenta e nove por cento), nos meses de março, abril, maio e junho de 2025, poderão compensar a PLR ou o Abono Especial previsto nesteja cláusula, de forma proporcional ou integral, a depender do mês de aplicação da antecipação e percentual. **Parágrafo segundo** – É devido ao PROFESSOR desligado, por pedido de demissão ou por iniciativa da MANTENEDORA, no período de março a maio de 2025, o pagamento do valor referente às diferenças salariais referidas no caput, de forma proporcional ao período trabalhado. Neste caso, o PROFESSOR deverá entrar em contato com a MANTENEDORA, informando os dados bancários para recebimento dos valores. O pagamento deverá ocorrer, impreterivelmente, em até 30 (trinta) dias, contados da comunicação. **Parágrafo terceiro** – Os PROFESSORES desligados, no mês de junho de 2025, deverão perceber, juntamente com as demais verbas salariais, o pagamento do valor referente às diferenças salariais referidas no caput, de forma proporcional ao período trabalhado.

# 5-PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS OU ABONO ESPECIAL

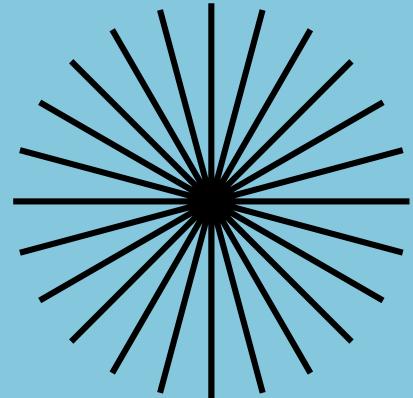
a) Nenhum PROFESSOR teve computado número maior de 30 (trinta) faltas injustificadas consecutivas no período de apuração. b) A maioria dos cursos das Instituições de Ensino mantidas obteve ou atingiu conceito preliminar de curso ou conceito de curso igual ou maior a O3 (três). **Parágrafo primeiro** – Terão direito à PLR ou ao Abono Especial estabelecido no caput, além dos PROFESSORES em atividade na MANTENEDORA no mês do pagamento, também aqueles em gozo de licença remunerada, licença maternidade por gravidez ou adoção ou licença médica, esta última de O3 (três) meses, bem como os PROFESSORES desligados, por pedido de demissão ou por iniciativa da MANTENEDORA, no decorrer de 2025, de forma proporcional ao período trabalhado, a contar desde janeiro de 2025. Estão excluídos do recebimento da PLR ou do Abono Especial, os PROFESSORES em licença não remunerada, tais como a cláusula Licença sem Remuneração da presente Convenção. **Parágrafo segundo** – Não será permitida a compensação de eventuais percentuais pagos a título de PLR ou Abono Especial relativos a anos anteriores a 2025 ou no curso do mencionado ano, por força de norma coletiva específica, ou por liberalidade da MANTENEDORA. **Parágrafo terceiro** – É devido o pagamento ao PROFESSOR desligado, por pedido de demissão, ou por iniciativa da MANTENEDORA, de PLR, preferencialmente ou de Abono Especial, no período anterior a janeiro de 2026, que corresponderá a 12% (doze por cento) da base de cálculo aplicável, de forma proporcional aos meses completos trabalhados no ano de 2025, na ordem de 1/12 (um doze avos) por mês. Caso a rescisão contratual tenha ocorrido no período de março a maio de 2025, o PROFESSOR deverá entrar em contato com a MANTENEDORA, informando os dados bancários para recebimento dos valores. O pagamento deverá ocorrer, impreterivelmente, em até 30 (trinta) dias, contados da comunicação. **Parágrafo quarto** – Os PROFESSORES desligados, no mês de junho de 2025, deverão perceber, juntamente com as demais verbas salariais, a PLR, preferencialmente ou de Abono Especial de forma proporcional aos meses completos trabalhados no ano de 2025, na ordem de 1/12 (um doze avos) por mês. **Parágrafo quinto** – A Participação nos Lucros ou Resultados ou Abono Especial previsto nesta cláusula normativa é referente à data base de 1º de março de 2025. **Parágrafo sexto** – A PLR ou o Abono Especial, em casos restritos, 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.

# 6-COMPENSAÇÕES SALARIAIS

Na aplicação do reajuste definido na cláusula Reajuste salarial da presente norma coletiva será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas entre março de 2024 e fevereiro de 2025, desde que tenha havido manifestação expressa nesse sentido. **Parágrafo primeiro** – Para o período de março a junho de 2025, as MANTENEDORAS que, por liberalidade, anteciparam aos seus PROFESSORES, algum índice de reajuste, desde que tenham consignado a correspondente rubrica nos comprovantes de pagamento, deverão proceder do seguinte modo: a) Índice de antecipação superior a 4,69% (quatro vírgula sessenta e nove por cento): Manter nos salários o percentual concedido que, eventualmente, poderá ser compensado na data base de 2026. b) Índice de antecipação inferior a 4,69% (quatro vírgula sessenta e nove por cento): Aplicar nos salários, a partir de 1º de julho de 2025, a complementação resultante da diferença da antecipação realizada e 4,69% (quatro vírgula sessenta e nove por cento). **Parágrafo segundo** – 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.

# 7-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 (art. 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.



# 8-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 nº 01 do MTE, de 07/11/1989.

**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

# 9-COMPROVANTE DE PAGAMENTO

. 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 da Instituição de Ensino Superior mantida; 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) descanso semanal remunerado; i) as horas extras realizadas; j) o valor do recolhimento do FGTS; k) desconto previdenciário; e l) outros descontos.

# **10-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 arts. 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 na entidade sindical, à disposição da MANTENEDORA, devendo ser a ela encaminhada, quando solicitada formalmente, cópia de autorização do PROFESSOR para o desconto da mensalidade associativa.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **11-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.

### **12-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.

### **13-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 da Instituição de Ensino Superior, na preparação de aulas, provas e exercícios, bem como na sua correção.

# **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.

# **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 parágrafo, 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 o prazo de 90 (noventa) dias, conforme parágrafo único do art. 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 dependentes beneficiários quando o PROFESSOR estiver licenciado para tratamento de saúde ou mediante anuênciam 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 dez** – 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.

## 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 médicohospitalares. 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 art. 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:  $C=V.(1+B\%)-90\% \cdot \{V.(1+A\%)\}$  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 art. 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 médica-hospitalar deve assegurar as condições e os requisitos mínimos que seguem relacionados: I. Abrangência A assistência médica-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 médica-hospitalar da Convenção Coletiva de Trabalho que vigeu até 28 de fevereiro de 2025, 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 médica-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 art. 462 da CLT.

**Parágrafo quarto** – Fica facultado ao PROFESSOR optar pela prestação de assistência médica-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 assistência médica-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. 16B. Assistência médico-hospitalar sem coparticipação Nos limites estabelecidos nesta cláusula, a MANTENEDORA está obrigada a assegurar a todos os seus PROFESSORES assistência médica-hospitalar, sendo-lhe facultada a escolha por plano de saúde, seguro-saúde ou convênios com empresas prestadoras de serviços médicohospitalares. 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 art. 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 médica-hospitalar deve assegurar as condições e os requisitos mínimos que seguem relacionados: I. Abrangência A assistência médica-hospitalar deve ser realizada no município onde funciona o estabelecimento de ensino superior ou onde vive o PROFESSOR, a critério da MANTENEDORA

## **23. INDENIZAÇÃO ADICIONAL PARA PROFESSORES COM MAIS DE 50 ANOS DE IDADE**

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

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

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

**Parágrafo terceiro** – Além das indenizações previstas na cláusula Garantia Semestral de Salários desta Convenção, o PROFESSOR desligado sem justa causa terá direito a receber o valor equivalente a 3 (três) dias para cada ano trabalhado na ESCOLA, nos termos da Lei nº 12.506/2011. Aos 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. PEDIDO DE DEMISSÃO EM FINAL DE ANO LETIVO**

O PROFESSOR que, no final do ano letivo, comunicar sua demissão até o dia que antecede o início do recesso escolar e cumprir as atividades docentes até o seu último dia de trabalho na escola, será dispensado do cumprimento do aviso prévio e terá direito a receber, como indenização, a remuneração até o dia 20 de janeiro do ano subsequente, independentemente do tempo de serviço na ESCOLA, respeitado o pagamento mínimo de trinta dias.

## **25. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

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

## **26. 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. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

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

## **28. 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.

## **29. 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 essa documentação 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.

# **30-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 (vinte e duas) horas por turno. As horas semanais excedentes, até o máximo de 25 (vinte e cinco) horas por turno, serão pagas como horas normais. **Parágrafo único** – A ESCOLA que mantém jornada de 20 horas semanais, mesmo remunerando por 22 (vinte e duas) horas, não pode compensar as duas horas excedentes com trabalhos extraclasse, reuniões pedagógicas e outros realizados fora do turno normal de trabalho.

## **31-DURAÇÃO DA HORA-AULA**

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

**Parágrafo 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.

## **32-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.

## **33-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-DEMISSÃO OU REDUÇÃO DE AULAS POR SUPRESSÃO DE TURMAS**

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

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

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

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

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

## **35-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-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, padrasto ou madrasta, cônjuge, companheiro ou companheira, assim juridicamente reconhecido(a), ou dependente.

## **37-CONGRESSOS, SIMPÓSIOS E EQUIVALENTES**

OOS 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-JANELAS**

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

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

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

## **39-MUDANÇA DE DISCIPLINA**

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

## **39-MUDANÇA DE DISCIPLINA**

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-FÉRIAS**

As férias dos PROFESSORES serão coletivas, com duração de trinta dias corridos, e gozadas preferencialmente no mês de julho de 2025 e julho de 2026. É admitida a compensação dos dias de férias concedidos antecipadamente.

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

**Parágrafo segundo** – As férias não poderão 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.

## **42-RECESSO ESCOLAR**

Os recessos escolares dos anos de 2025 e de 2026 deverão ter duração de trinta dias corridos, respectivamente, 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.

## **43-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.

## **44-LICENÇA POR ADOÇÃO OU GUARDA**

Nos termos da Lei 12.873, de 25 de outubro de 2013, será assegurada licença de 120 (cento e vinte) dias à PROFESSORA ou ao PROFESSOR que vier a adotar ou obtiver guarda judicial de crianças e fazer jus ao salário maternidade pago pela Previdência Social. Parágrafo único – Fica garantida a estabilidade no emprego ao PROFESSOR ou à PROFESSORA adotante, durante a licença e até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento legal. O aviso prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.

## **45-LICENÇA PATERNIDADE**

A licença paternidade terá duração de 06 (seis) dias corridos,

## **46-REFEITÓRIOS**

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

## **47-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-UNIFORMES**

A ESCOLA deverá fornecer gratuitamente, no mínimo, 03 (três) uniformes por ano, quando o seu uso for exigido.

## **49-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.

## **50-ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES (ABONO DE FALTA PARA LEVAR DEPENDENTE AO MÉDICO)**

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 2 (dois) dias por semestre ao PROFESSOR para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 10 (dez) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar do retorno do PROFESSOR ao trabalho.

## **51-MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO AGRAVO DE VOZ (DISFONIA OCUPACIONAL)**

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

## **52-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

## **53-DELEGADO REPRESENTANTE**

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

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

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

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

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

## **54-ASSEMBLEIAS SINDICAIS**

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

**Parágrafo primeiro** – Os abonos estão limitados a: a) 2 (dois) sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 2025 e 28 de fevereiro de 2026. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em períodos distintos. b) 2 (dois) sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 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.

## **55-CONGRESSO SINDICAL**

No período compreendido 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) 1 (um) PROFESSOR, quando a ESCOLA empregar até 50 PROFESSORES; b) 2 (dois) PROFESSORES, quando a ESCOLA empregar mais de 50 PROFESSORES. Parágrafo único – As ausências, limitadas em cada evento a dois dias úteis além do sábado, serão abonadas mediante apresentação de atestado de comparecimento fornecido pelo Sindicato ou pela Federação.

## **56-RELAÇÃO NOMINAL**

Na vigência da presente Convenção, em cumprimento aos precedentes normativos nº 41 e nº 111 do Egrégio Tribunal Superior Trabalho, e da Nota Técnica/SRT/MTE nº 202/2009, a ESCOLA encaminhará ao Sindicato ou à FEPESP, até o dia 15 de setembro de 2025 e 15 de setembro de 2026, 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 convenção coletiva de trabalho 2025/2026 PROFESSORES de Educação Básica fepesp • sindicato • sieeesp • feeesp 16 necessários mecanismos de proteção e segurança adotados, serão encaminhados pelo Sindicato signatário à Entidade Sindical representante da categoria econômica, até o dia 16 de maio de 2025.

## **57. 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.

## **58-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. 59. 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.

## **60-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; convenção coletiva de trabalho 2025/2026 PROFESSORES de Educação Básica Fepesp • sindicato • Sieeesp • Feeesp 17 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. 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. É também competência do Foro Conciliatório a celebração de acordos intersindicais de compensação de emendas de feriados.

**Parágrafo primeiro** – Cumprida a condição estabelecida no caput, 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** – Em comum acordo entre as entidades sindicais, as seções de Foro Conciliatório poderão ser realizadas na modalidade remota.

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

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

**Parágrafo sexto** – 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 sétimo** – 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. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

FO 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.

## **63-ADICIONAL PELA ELABORAÇÃO DE ATIVIDADE AVALIATIVA SUBSTITUTIVA OU ADAPTADA E ORIENTAÇÃO DE TRABALHO ACADÉMICO**

O SINDICATO e o SIEEESP acordam, considerando as divergências jurídicas e de posicionamento consignadas no curso das negociações e tratativas salariais referentes à data base de 1º de março de 2025, celebrar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, mediante a deliberação e aprovação pelas respectivas categoriais representadas, e firmam o comum acordo para suscitar Dissídio Coletivo, nas formas previstas na legislação vigente, única e exclusivamente para discutir e dirimir a presente cláusula.

## **64-TRABALHO TECNOLÓGICO**

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

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

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

## **65-CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Obriga-se a ESCOLA, associada ou não, a promover nos meses e valores que forem aprovados pela Assembleia Geral, o recolhimento das contribuições, na forma das instruções que forem, então, divulgadas, por meio de guias próprias acompanhadas das competentes relações nominais e valores devidos e declarações dos mantenedores, consignando a exatidão do recolhimento em relação ao valor bruto da folha de pagamento, em favor da entidade sindical patronal. Essas importâncias correspondem à contribuição assistencial, destinada à manutenção, ampliação e criação dos diversos serviços assistenciais, na conformidade do deliberado pela Assembleia Geral Extraordinária. Parágrafo único – Quando a ESCOLA deixar de efetuar o recolhimento da contribuição assistencial estabelecida nesta cláusula, ressalvados os casos de impedimento judicial, dentro do prazo e condições determinadas, incorrerá na obrigatoriedade do pagamento da referida contribuição acrescida de multa de 10% (dez por cento), ressalvados, também, os casos de impedimento judicial.

## **66. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Na vigência da presente Convenção, a ESCOLA está obrigada a descontar nos salários dos seus PROFESSORES os valores correspondentes à Contribuição Assistencial aprovada e definida pela Assembleia Geral da categoria profissional, nos percentuais e condições abaixo discriminados:

**Parágrafo primeiro** – Em 2025, a ESCOLA descontará a importância correspondente a 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) do salário bruto do mês de junho, nos salários dos PROFESSORES que não manifestaram oposição ao referido desconto. A ata da Assembleia que deliberou sobre as condições, o percentual e o mês do desconto será encaminhada pelo Sindicato ao SIEEESP, ao SINEPE e à FEEESP, até o dia 30 de abril de 2025.

**Parágrafo segundo** – No período de 02 a 31 de maio de 2025, estará assegurado ao PROFESSOR o direito de oposição, a ser exercido sem qualquer vício de vontade, de modo individual, pessoalmente, na sede do Sindicato, ou por meio de carta registrada, encaminhada ao Sindicato dos Professores em

Estabelecimentos Privados de Ensino nos Municípios de Indaiatuba, Salto e Itu – SINPRO Vales (SINPRO ISI). A carta de oposição ao desconto deverá conter, obrigatoriamente, o nome, o número do CPF/MF, o endereço de e-mail (não corporativo) e o número do telefone celular do PROFESSOR, além do nome e do CNPJ/MF do Estabelecimento de Ensino empregador. A cópia da carta de oposição deverá ser protocolada na ESCOLA.

**Parágrafo terceiro** – O recolhimento da contribuição assistencial será realizado obrigatoriamente pela própria ESCOLA, até o dia 15 de junho de 2025, em guias fornecidas pelo Sindicato. A ESCOLA está obrigada a enviar ao Sindicato, até o dia 30 de junho de 2025, comprovante do recolhimento acompanhado da relação nominal dos PROFESSORES que não se opuseram ao desconto, com os respectivos salários.

**Parágrafo quarto** – Em 2026, a ESCOLA promoverá o desconto nos salários e observará as condições deliberadas pela Assembleia, cuja ata em que conste, obrigatoriamente, a definição dos percentuais, dos meses de desconto, o período e a forma de oposição, a data de recolhimento e o prazo de envio do comprovante do pagamento e da relação nominal dos PROFESSORES contribuintes, deverá ser encaminhada pelo SINDICATO ao SIEEESP, ao SINEPE e à FEEESP, até o dia 31 de março de 2026.

**Parágrafo quinto** – 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 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). Nesse caso, o pagamento da contribuição e da multa será de integral responsabilidade da ESCOLA e não poderá, 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. E por estarem justos e acertados, assinam eletronicamente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, a qual será inserida no sistema mediador do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 614 e parágrafos da CLT, para fins de arquivo, de modo a surtir, de imediato, os seus efeitos legais.

Indaiatuba, 15 de abril de 2025.

Edgar Delbem  
CPF/MF 057.029.728-13  
Presidente do SINEPE Sorocaba

Daniel Lopes Martin Almeida  
CPF/MF 310.477.828-04  
Presidente do SINPRO Vales (SINPRO ISI)

José Antonio Figueiredo Antírio  
CPF/MF 041.738.058-53  
Representante legal do SIEEESP  
Presidente da FEEESP

Celso Napolitano  
CPF/MF 399.260.528-00  
Presidente da FEPESP

## **Entidade sindical / Endereço de correio eletrônico / Telefone**

FEPESP juridico@fepesp.org.br (11) 5082-5350  
ABC sinpro@sinpro-abc.org.br (11) 4994-0700  
Araçatuba e Birigui luizcust60@gmail.com (18) 99691-1700  
Bauru e Região sinprobau@sinprobau.com.br (14) 3879-5313  
Campinas e Região secretariageral@sinprocampinas.org.br (19) 3256-5022  
Franca sinprofran@hotmail.com (16) 3722-0295 ou (16) 99969-0476  
Guapira jurídico@fepesp.org.br (11) 5082-5350  
Jacareí sinprojacarei@hotmail.com (12) 98841-9375 ou (12) 3951-4433  
Jaú sinprojau@hotmail.com ou sinprojau@gmail.com (14) 3626-4447 Jundiaí sinprojun@sinprojun.org.br (11) 4522-7223  
Lins juridico@fepesp.org.br (11) 5082-5350  
Osasco e Região sinprosasco@sinprosasco.org.br (11) 2284-7400  
Ourinhos e Região sintraensinosp@gmail.com (14) 99711-1591  
Presidente Prudente e Região sindicato@sinteepp.com.br (18) 3222-6422  
Ribeirão Preto e Região cadastro.sinpaaerp@gmail.com (16) 3615-8200  
Rio Claro e Regiões adm.sindic.prof.rc@gmail.com (19) 99143-6157  
Santos e Região sinprosantos@sinprosantos.org.br (13) 3500-0570  
São Carlos e Região sinprosaocarlosxs@gmail.com (16) 99387-7180  
São José do Rio Preto sinprioripreto@sinprioripreto.org.br (17) 3234-4562 ou (17) 99217-4324 (WhatsApp)  
São Paulo homologacao@sinprosp.org.br (11) 5080-5988  
Sorocaba e Região sinprosorocaba@sinprosorocaba.org.br (15) 3222-5783  
Taubaté e Região contato@sinprotaubateeregiao.org.br (12) 98193-0165  
Unidades jurídico@fepesp.org.br (11) 5082-5350  
SINPRO ISI sinprovales@uol.com.br (19) 98814-7340 ou (19) 3834-7700  
Valinhos e Vinhedo sinproval@uol.com.br (19) 3869-7499 ou (19) 99782-7160



## **Entidade sindical / Endereço de correio eletrônico / Telefone**

FEPESP juridico@fepesp.org.br (11) 5082-5350  
ABC sinpro@sinpro-abc.org.br (11) 4994-0700  
Araçatuba e Birigui luizcust60@gmail.com (18) 99691-1700  
Bauru e Região sinprobau@sinprobau.com.br (14) 3879-5313  
Campinas e Região secretariageral@sinprocampinas.org.br (19) 3256-5022  
Franca sinprofran@hotmail.com (16) 3722-0295 ou (16) 99969-0476  
Guapira jurídico@fepesp.org.br (11) 5082-5350  
Jacareí sinprojacarei@hotmail.com (12) 98841-9375 ou (12) 3951-4433  
Jaú sinprojau@hotmail.com ou sinprojau@gmail.com (14) 3626-4447 Jundiaí sinprojun@sinprojun.org.br (11) 4522-7223  
Lins juridico@fepesp.org.br (11) 5082-5350  
Osasco e Região sinprosasco@sinprosasco.org.br (11) 2284-7400  
Ourinhos e Região sintraensinosp@gmail.com (14) 99711-1591  
Presidente Prudente e Região sindicato@sinteepp.com.br (18) 3222-6422  
Ribeirão Preto e Região cadastro.sinpaaerp@gmail.com (16) 3615-8200  
Rio Claro e Regiões adm.sindic.prof.rc@gmail.com (19) 99143-6157  
Santos e Região sinprosantos@sinprosantos.org.br (13) 3500-0570  
São Carlos e Região sinprosaocarlosxs@gmail.com (16) 99387-7180  
São José do Rio Preto sinprioripreto@sinprioripreto.org.br (17) 3234-4562 ou (17) 99217-4324 (WhatsApp)  
São Paulo homologacao@sinprosp.org.br (11) 5080-5988  
Sorocaba e Região sinprosorocaba@sinprosorocaba.org.br (15) 3222-5783  
Taubaté e Região contato@sinprotaubateeregiao.org.br (12) 98193-0165  
Unidades jurídico@fepesp.org.br (11) 5082-5350  
SINPRO ISI sinprovales@uol.com.br (19) 98814-7340 ou (19) 3834-7700  
Valinhos e Vinhedo sinproval@uol.com.br (19) 3869-7499 ou (19) 99782-7160



**Juntos, a gente vai ainda  
mais longe!**



**Acesse:  
sinproisi.com.br**



**@sinproisi**



**(19) 98814-7340**