DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



Sindicato dos Trabalhadores em Estabelec. de Ensino de Pres. Prudente – **Sintee Presidente Prudente**

Federação dos Professores do Estado de São Paulo - **Fepesp**

Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de S. Paulo **Semesp**

Entre as partes, de um lado, o Sindicato dos Trabalhadores em Estabelec. de Ensino de Pres. Prudente – **Sintee Presidente Prudente**, CNPJ 53.301.305/0001-08, 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 Carta Sindical e no que estabelece o inciso I do artigo 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 Carta Sindical, ao final assinados por seus representantes legais, devidamente autorizados pelas competentes Assembleias Gerais das respectivas categorias, fica estabelecida, nos termos do artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e do artigo 8º, inciso VI da Constituição Federal, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

## 01. Abrangência

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

**Parágrafo primeiro** – A categoria dos PROFESSORES abrange todos aqueles que exercem a atividade docente, independentemente da denominação sob a qual a função for exercida. 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.

## 02. Duração

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de dois anos, com vigência de 1º de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2022.

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



# Salários, reajuste e pagamento

## Reajustes/Correções salariais

**03. Recomposição salarial**

Excepcionalmente, ante a situação transitória provocada pela necessidade de isolamento social, do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 03 de fevereiro de 2020, nos termos da Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, os salários dos PROFESSORES não serão reajustados no primeiro ano de vigência da presente Convenção Coletiva e a nova base de cálculo dos referidos salários será negociada em março de 2022, em função do reconhecimento tácito pelas MANTENEDORAS que 1º de março de 2022, exclusivamente, é a data-base da categoria.

**Parágrafo primeiro** – Fica estabelecido que, em 1º de janeiro de 2022, os salários dos PROFESSORES serão reajustados em 4% (quatro por cento), aplicado sobre os salários de dezembro de 2021.

**Parágrafo segundo** – As MANTENEDORAS que, na vigência da presente Convenção, optarem pelo inciso **A – COM COPARTICIPAÇÃO** da cláusula *Assistência Médico- Hospitalar* deverão acrescer aos valores hora ou horas-aula dos salários dos seus PROFESSORES o percentual de 0,86% (zero vírgula oitenta e seis por cento), a partir da data da modificação das condições do plano de saúde, com exceção das que já adotaram essa modalidade de assistência de saúde, nos termos e na vigência da Convenção Coletiva de 2018/2019.

**Parágrafo terceiro** – Fica estabelecido que os salários devidos em 1º de janeiro de 2022, servirão como base de cálculo para as negociações da data-base de março de 2022.

**04. PLR ou Abono especial**

Será devido aos PROFESSORES o pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, na forma da Lei 10.101 de 19/12/2000, com as modificações introduzidas pela Lei 12.832 de 20/06/2013 ou Abono Especial de acordo com os parágrafos 1º 2º do art. 457 da CLT, no valor igual à parcela de 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal conforme conceito estabelecido nos parágrafos 1º e 2º desta cláusula, em uma única parcela até o 5º dia útil de julho de 2021, ou em duas parcelas nas seguintes condições:

**a)** 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração mensal até o 5º dia útil de julho de 2021;

**b)** 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração mensal até o dia 15 de outubro de 2021.

**Parágrafo primeiro** – Para o PROFESSOR admitido até 31/12/2020, entende-se por remuneração mensal, o valor da média aritmética do salário base dos meses trabalhados entre 1º de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2021, desconsiderando-se nesse cálculo os meses em que houve redução salarial ou suspensão de contrato de trabalho em virtude da aplicação da MP 936/2020, convertida na Lei 14.020/2020.

**Parágrafo segundo** – Para o PROFESSOR admitido a partir de 01/01/2021, entende-se por remuneração mensal, o valor do salário base do mês anterior à data do pagamento da PLR ou do abono especial.

**Parágrafo terceiro** – Caso haja redução salarial e de jornada de trabalho, ou suspensão do contrato de trabalho, nos termos da MP 1.045/2021, a PLR ou o Abono Especial terá como base o valor do salário bruto do mês anterior ao do início da aplicação da referida MP.

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



**Parágrafo quarto** – Terão direito ao abono integral estabelecido no *caput* todos os PROFESSORES em atividade nas datas de pagamento das parcelas, com contrato de trabalho vigente, incluindo-se aqui os admitidos até 30/06/2021.

**Parágrafo quinto** – Os PROFESSORES admitidos a partir de 01 de julho de 2021 terão direito à PLR ou ao Abono Especial no valor igual à parcela de 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração mensal, a ser pago até o dia 15 de outubro de 2021, conforme item b) do *caput*.

**Parágrafo sexto** – Os PROFESSORES, cujas rescisões contratuais ocorrerem em 2021, a partir de 1º de fevereiro até o final do primeiro período letivo, ou seja, até 30 de junho de 2021, terão direito à PLR ou ao Abono Especial no valor igual à parcela de 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal, conforme estabelecido nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula, que será pago juntamente com as verbas rescisórias.

**Parágrafo sétimo** – Caso a MANTENEDORA decida cumprir a Lei nº 10.101, de 19/12/2000, com as modificações introduzidas pela Lei nº 12.832, de 20/06/2013, o pagamento da PLR fica vinculado ao conjunto de metas a seguir especificadas, que deverão ser cumpridas e atingidas no período de apuração de 01 de julho de 2020 a 30 de junho de 2021:

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

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

**III.** Pelo menos uma parcela dos empregados da MANTENEDORA deverá estar em trabalho remoto.

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

### 05. Compensações salariais

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

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

## Pagamento de salário: formas e prazos

### 06. Composição da remuneração mensal do professor

A remuneração mensal do PROFESSOR é composta, no mínimo, por três itens: o salário base, o descanso semanal remunerado (DSR) e a hora-atividade.

O **salário base** é calculado pela seguinte equação: número de aulas semanais multiplicado por 4,5 semanas e multiplicado, ainda, pelo valor da hora-aula (artigo 320, parágrafo 1º da CLT).

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

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



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.

### 07. Prazo para pagamento de salários

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

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

### 08. Comprovante de pagamento

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

## Descontos salariais

### 09. Autorização para desconto em folha de pagamento

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

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

# Gratificações, adicionais, auxílios e outros

## Adicional de hora extra

### 10. Horas extras

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

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

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



**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.

**Parágrafo quarto –** Não serão pagas as reposições de aulas efetuadas na jornada habitual do PROFESSOR, que foram remuneradas e não ministradas presencialmente, em função do que dispõem a Medida Provisória 934, de 1º de abril de 2020 e as instruções normativas publicadas pelo MEC, além das Portarias de números 343, 345, 545, 1030 e 1038, todas de 2020, com suas prorrogações, em virtude do decreto de quarentena, decorrente do estado de emergência e condições sanitárias, calamidade pública e da impossibilidade de ministrar as referidas aulas na modalidade remota.

## Adicional noturno

### 11. Adicional noturno

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

## Outros adicionais

### 12. Hora-atividade

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

### 13. 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

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



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.

## Auxílio educação

### 14. Bolsas de estudo

**A – Programa de Capacitação do Professor**

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

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

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

- **a)** nos cursos *stricto sensu* ou de especialização que fixem um número máximo de alunos por turma, são limitadas em 30% (trinta por cento) do total de vagas oferecidas.
- **b)** nos cursos de pós-graduação *lato sensu* não haverá limites de vagas, porém será observado o disposto na alínea *"a"* deste item, caso a estrutura do curso torne necessária a limitação do número de alunos.

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

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

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

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

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



**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 anuência da MANTENEDORA, excetuado o disposto na cláusula *"Licença sem remuneração"* da presente Convenção.

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

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

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

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

## Auxílio-saúde

### 15. Assistência médico-hospitalar

**15A. Assistência médico-hospitalar COM COPARTICIPAÇÃO**

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

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



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

**15A1. Valor da coparticipação**

Nesta modalidade, o PROFESSOR arcará com parte do custo de consultas, exames laboratoriais e ambulatoriais ou hospitalares considerados "simples", até o limite de 30% (trinta por cento) dos valores fixados nas tabelas de remuneração, conforme estabelecido no contrato firmado entre a MANTENEDORA e a operadora do plano de assistência médica ou do seguro saúde, não estando incluídos na coparticipação os procedimentos realizados em internações hospitalares. O pagamento do PROFESSOR pela coparticipação será feito mediante desconto em folha de pagamento e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

**15A2. 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"*.

**15A3. 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:

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

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 PROFESSSOR) no mês anterior ao *"aniversário do plano"*;

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

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

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

**15A4. Comunicação**

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

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

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



**I. Abrangência**

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

**II. Coberturas mínimas**

**II.1** Quarto para quatro pacientes, no máximo.

**II.2 Consultas**

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

**II.4** Parto, independentemente do estado gravídico.

**II.5** Moléstias infectocontagiosas que exijam internação.

**II.6** Exames laboratoriais, ambulatoriais e hospitalares.

**III. Carência**

Não haverá carência na prestação dos serviços médicos e laboratoriais.

**IV. Professor ingressante**

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

**Parágrafo segundo –** Os atuais planos de saúde, seguro-saúde ou convênios contratados ou concedidos durante a vigência da cláusula *"Assistência médico-hospitalar"* da Convenção Coletiva de Trabalho que vigeu até 29 de fevereiro de 2020, serão mantidos pelas MANTENEDORAS até o *"aniversário do plano"* ou até a data de eventual rescisão contratual, nas condições do parágrafo terceiro desta cláusula.

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

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

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

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



**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.

**15B. Assistência médico-hospitalar sem coparticipação**

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

**15B1. Valor da contribuição**

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

**15B2. Comunicação**

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

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

**I. Abrangência**

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

**II. Coberturas mínimas**

**II.1** Quarto para quatro pacientes, no máximo.

**II.2 Consultas**

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

**II.4** Parto, independentemente do estado gravídico.

**II.5** Moléstias infectocontagiosas que exijam internação.

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



**II.6** Exames laboratoriais, ambulatoriais e hospitalares.

**III. Carência**

Não haverá carência na prestação dos serviços médicos e laboratoriais.

**IV. Professor ingressante**

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

**Parágrafo segundo –** Os atuais planos de saúde, seguro-saúde ou convênios contratados ou concedidos durante a vigência da cláusula "Assistência médico-hospitalar" da Convenção Coletiva de Trabalho que vigeu até 29 de fevereiro de 2020, serão mantidos pelas MANTENEDORAS até o *"aniversário do plano"* ou até a data de eventual rescisão contratual, nas condições do parágrafo terceiro desta cláusula.

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

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

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

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

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

## Auxílio-creche

### 16. Creches

É obrigatória a instalação de local destinado a guarda de crianças de até seis meses, quando a MANTENEDORA mantiver contratada, em jornada integral, pelo menos trinta funcionárias com idade superior a 16 anos. A manutenção da creche poderá ser substituída pelo pagamento do reembolso-creche, nos termos da legislação em vigor (artigo 389, parágrafo 1º da CLT e Portarias MTE nº 3296

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



de 3/9/1986 e nº 670 de 27/8/1997) ou, ainda, a celebração de convênio com entidade de idoneidade reconhecida.

## Contrato de trabalho: admissão, demissão, modalidades

### Normas para admissão/contratação

**17. Remuneração mensal ou valor da hora aula do PROFESSOR ingressante na MANTENEDORA**

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

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

**18. Readmissão do professor**

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

**19. Anotações na carteira de trabalho**

A MANTENEDORA está obrigada a promover, em quarenta e oito horas, as anotações nas Carteiras de Trabalho de seus PROFESSORES, ressalvados eventuais prazos mais amplos permitidos por lei.
**Parágrafo único** – É obrigatória a anotação na Carteira de Trabalho das mudanças provocadas por ascensão ou alteração de titulação, decorrentes e previstas em plano de carreira.

### Desligamento / demissão

**20. Garantia semestral de salários**

Excepcionalmente, ante a situação transitória provocada pela necessidade de isolamento social, do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 03 de fevereiro de 2020, nos termos da Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, na vigência da presente Convenção Coletiva, isto é, de 1º de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2022, a MANTENEDORA garantirá ao PROFESSOR demitido sem justa causa que, na data da comunicação da dispensa, contar com pelo menos 18 (dezoito) meses de serviço prestado às Instituições de Ensino Superior mantidas, ressalvado o parágrafo 4º desta cláusula:

**a)** no primeiro período letivo, a partir de 1º de janeiro, as remunerações mensais integrais até o seu encerramento;

**b)** no segundo período letivo, a partir do seu início, as remunerações mensais integrais até o seu encerramento;

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



**Parágrafo primeiro** – No caso de demissões efetuadas no final do primeiro período letivo de 2020 e de 2021, para não ficar obrigada a pagar ao PROFESSOR os salários mensais até o encerramento do segundo período letivo, a MANTENEDORA deverá observar as seguintes disposições:

**a)** com aviso prévio a ser trabalhado, a demissão deverá ser formalizada com antecedência mínima de trinta dias da data do encerramento do primeiro período letivo dos cursos ou das disciplinas ministradas pelo PROFESSOR;

**b)** sendo o aviso prévio indenizado, a demissão deverá ser formalizada até o dia anterior à data do encerramento do primeiro período letivo dos cursos ou das disciplinas ministradas pelo PROFESSOR.

**Parágrafo segundo -** No caso de demissões efetuadas no final do segundo período letivo referente a 2020 e a 2021, para não ficar obrigada a pagar ao PROFESSOR os salários mensais do período letivo subsequente, a MANTENEDORA deverá observar as seguintes disposições:

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

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

**Parágrafo terceiro** – Os calendários dos cursos, definindo o início e término dos períodos letivos de 2021, além dos respectivos períodos de recesso escolar, deverão ser enviados às entidades sindicais até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente Convenção.

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

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

**Parágrafo sexto** – As remunerações complementares previstas nesta cláusula terão natureza indenizatória, não integrando, para nenhum efeito legal, o tempo de serviço do PROFESSOR, não havendo projeção do aviso prévio para efeito de pagamento de garantia semestral de salário.
**Parágrafo sétimo** – No caso de demissões efetuadas no final do ano letivo, o professor receberá o aviso prévio, o recesso ou férias escolares, conforme o que estabelece a súmula 10 do Egrégio TST, as indenizações por dispensa imotivada estabelecidas nesta Convenção e as demais verbas rescisórias legais.

## 21. Indenizações por dispensa imotivada

O PROFESSOR demitido sem justa causa, além das indenizações previstas na cláusula "Garantia Semestral de Salários" desta Convenção, terá direito a receber o valor equivalente a 3 (três) dias para

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



cada ano trabalhado na MANTENEDORA, nos termos da Lei nº 12.506/2012, sem o limite de tempo de serviço estabelecido na mesma, ressaltando que não há cumulatividade entre a lei e a previsão contida nesta norma coletiva.

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

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

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

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

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

### 23. Demissão por justa causa

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

## Outras normas referentes à admissão, demissão e modalidades de contratação

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

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

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

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

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

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



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

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

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

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

**Parágrafo oitavo** – A entidade sindical profissional está obrigada a fornecer comprovante de recebimento, dos documentos rescisórios solicitados no período definido no parágrafo quinto.
**Parágrafo nono** – Nos termos da orientação jurisprudencial 82 do TST e da Instrução Normativa 15, de 14 de julho de 2010 do Ministério do Trabalho, no que tange à anotação e baixa em CTPS quando o aviso prévio for indenizado, deverá ser anotado na página relativa ao contrato de trabalho, o último dia do aviso prévio projetado e na página de “anotações gerais” o último dia efetivamente trabalhado, consignando em TRCT a data de afastamento, bem como a do último dia efetivamente trabalhado.
**Parágrafo dez** – Para as homologações dos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho, as entidades sindicais somente poderão solicitar os documentos e informações estritamente previstos na legislação, que serão encaminhados pelos endereços eletrônicos e contatos disponibilizados no Anexo I, no período definido no parágrafo quinto.

### 25. Atestados de afastamento e salários

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

## Relações de trabalho: duração, distribuição, controle, faltas

### Estabilidade mãe

### 26. 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.

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



## Estabilidade acidentados / portadores doença profissional

**27. Garantias ao professor com sequelas ocasionadas por doenças profissionais ou acidente de trabalho**

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

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

## Estabilidade portadores doença não profissional

**28. Estabilidade para portadores de doenças graves**

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

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

## Estabilidade aposentadoria

**29. Garantias ao professor em vias de aposentadoria**

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

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

**Parágrafo segundo** – A comprovação à MANTENEDORA deverá ser feita mediante a apresentação de documento que ateste o tempo de serviço. Este documento deverá ser emitido por pessoa credenciada junto ao órgão previdenciário. Se o PROFESSOR depender de documentação para realização da contagem, terá um prazo de trinta dias, a contar da data prevista ou marcada para homologação da rescisão contratual. Comprovada a solicitação de tal documentação, os prazos serão prorrogados até que a mesma seja emitida, assegurando-se, nessa situação, o pagamento dos salários pelo prazo máximo de cento e vinte dias.

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

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



**Parágrafo quarto** – Havendo acordo formal entre as partes, o PROFESSOR poderá exercer outra função, inerente ao magistério, durante o período em que estiver garantido pela estabilidade.

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

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

### Estabilidade adoção

**30. Licença por adoção ou guarda**

Nos termos da Lei 12.873, de 25/10/2013, será assegurada licença de 120 (cento e vinte) dias à PROFESSORA ou PROFESSOR que vier a adotar ou obtiver guarda judicial de crianças e fizer jus ao salário maternidade pago pela Previdência Social.

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

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

### Outras normas de pessoal

**31. Mudança de disciplina**

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

## Jornada de trabalho: duração, distribuição, controle, faltas

### Duração e horário

**32. Duração da hora-aula**

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

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

**Parágrafo segundo** – As MANTENEDORAS de Instituições de Ensino que possuem cursos tecnológicos nas condições definidas no parágrafo 1º desta cláusula deverão apresentar à *Comissão Permanente de Negociação* definida na presente Convenção, até o dia 15 de agosto de 2020, no primeiro ano de vigência desta Convenção e até o dia 15 de agosto de 2021, no segundo ano de vigência, a documentação de autorização ou reconhecimento do curso com a determinação expressa

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



de hora-aula com duração de 60 (sessenta) minutos sob pena de, em não o fazendo, estar sujeita à majoração do valor do salário-aula de acordo com o que estabelece o parágrafo quarto desta cláusula.

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

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

### 33. Carga horária

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

## Prorrogação / redução de jornada

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

É proibida a redução de remuneração mensal ou de carga horária, ressalvada a ocorrência do disposto nas cláusulas *Redução de carga horária por extinção de disciplina classe ou turma* e *Redução de carga horária por diminuição do número de alunos matriculados* da presente Convenção, ou ainda, quando ocorrer iniciativa expressa do PROFESSOR. Em qualquer hipótese, é obrigatória a concordância recíproca, firmada por escrito.

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

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

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

**Parágrafo quarto** – Excepcionalmente, ante a situação transitória provocada pela necessidade de isolamento social, do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 03 de fevereiro de 2020, e da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 e da eventual utilização das medidas de redução de jornada e de salário e ou suspensão do contrato de trabalho, preconizadas pela MP 936/2020 e na sua conversão na lei nº 14.020, e pela Medida Provisória nº 1.045 de 2021, e a possível conversão em lei , nos períodos de vigência estabelecidos, é possível a redução de remuneração mensal e de carga horária, ou suspensão contratual, nos termos e períodos previstos naquelas legislações

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

Nos casos não previstos pela MP 936/2020, convertida na lei nº 14.020, e pela MP 1045/2021 e possível conversão em lei, referidos na cláusula *Irredutibilidade de Carga Horária e de Remuneração*,

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



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

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

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

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

Nos casos não previstos pela MP 936/2020, convertida na lei nº 14.020, e pela MP 1045/2021 e possível conversão em lei, referidos na cláusula *Irredutibilidade de Carga Horária e de Remuneração*, na ocorrência de diminuição do número de alunos matriculados que venha a caracterizar a supressão de turmas, curso ou disciplina, o PROFESSOR do curso em questão deverá ser comunicado, por escrito, da redução parcial ou total de sua carga horária no período compreendido entre o primeiro dia de aula e o último dia da segunda semana de aula do período letivo.

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

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

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

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

## Faltas

### 37. Desconto de faltas

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

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

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



**38. Abono de faltas por casamento ou luto**

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

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

**39. Congressos, simpósios e equivalentes**

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

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

## Outras disposições sobre jornada

**40. Janelas**

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

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

# Férias e licenças

## Férias coletivas

**41. Férias**

As férias anuais dos PROFESSORES serão coletivas, com duração de trinta dias corridos e gozados em julho dos anos de 2020 e de 2021. Qualquer alteração deverá ser aprovada por órgão competente, conforme o estabelecido em Estatuto ou Regimento e deverá constar do calendário escolar, obrigatoriamente divulgado aos PROFESSORES até o início de cada período letivo e enviado ao Sindicato, ressalvado o disposto no parágrafo sexto desta cláusula.

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

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

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



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

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

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

**Parágrafo sexto** – Excepcionalmente, ante a situação transitória provocada pela necessidade de isolamento social, do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 03 de fevereiro de 2020, e da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 e da eventual utilização das medidas de antecipação ou concessão de férias individuais ou coletivas, preconizadas pela MP 927/2020 e pela MP 1.046 de 2021, com a possível conversão em lei , nos períodos de vigência estabelecidos, as férias poderão ser concedidas nos prazos e nas condições estabelecidas naquelas disposições legais.

## Licença remunerada

### 42. Recesso escolar

O recesso escolar anual é obrigatório e tem duração de trinta dias corridos, gozados preferencialmente no mês de janeiro de 2021 e no mês de janeiro de 2022, ressalvado o disposto no parágrafo quinto desta cláusula.

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

**Parágrafo primeiro** – As MANTENEDORAS, cujos calendários escolares das IES mantidas, elaborados e aprovados pelo órgão competente definido em Estatuto ou Regimento, não observarem o determinado pelo caput, para o recesso escolar anual dos PROFESSORES, poderão conceder o recesso escolar dos PROFESSORES do seguinte modo: um período de, no mínimo, vinte dias corridos e em mais até três períodos, compostos por dias normais de aulas e consecutivos, no primeiro ano de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho. No segundo ano de vigência, vinte dias corridos de recesso escolar deverão ser concedidos em janeiro de 2022 e os demais períodos adicionais, obrigatoriamente no período compreendido entre março de 2021 e fevereiro de 2022.

**Parágrafo segundo** – Excepcionalmente, ante a situação transitória provocada pela necessidade de isolamento social, do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 03 de fevereiro de 2020, e da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro e 2020, havendo impossibilidade da concessão do período de recesso nos termos e condições do *caput*, os PROFESSORES poderão goza-lo em, no máximo, três

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



períodos, sendo um deles, obrigatoriamente nos meses de janeiro de 2021 e de janeiro de 2022 e os outros dois compostos obrigatoriamente por dias normais de aulas e consecutivos.

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

**Parágrafo quarto** – As MANTENEDORAS, cujas atividades das IES mantidas não possam ser interrompidas, tais como aquelas desenvolvidas em hospital, clínica, laboratório de análise, escritórios experimentais, pesquisas, aulas práticas dentre outros, ou que prestem atendimento à comunidade que não possa ser suspenso, ou ainda que necessitem da utilização de instalações específicas para ministrar seus cursos, em função da decretação de estado de calamidade ou de emergência provocado pela pandemia, poderão conceder aos PROFESSORES o recesso escolar anual definido no *caput* de maneira escalonada ao longo de cada ano.

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

## Licença não remunerada

### 43. Licença sem remuneração.

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

**Parágrafo primeiro** - A licença ou sua prorrogação deverá ser comunicada por escrito, à MANTENEDORA, com antecedência mínima de noventa dias do período letivo, devendo especificar as datas de início e término do afastamento. A licença só terá início a partir da data expressa no comunicado, mantendo-se, até aí, todas as vantagens contratuais. A intenção de retorno do PROFESSOR à atividade deverá ser comunicada à MANTENEDORA, no mínimo, sessenta dias antes do término do afastamento.

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

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

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

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

## Outras disposições sobre férias e licenças

### 44. Licença paternidade

A licença paternidade terá duração de cinco dias.

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



## Saúde e segurança do trabalhador

### Uniforme

**45. Uniformes**

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

### Aceitação de atestados médicos

**46. Atestados médicos e abono de faltas**

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

## Relações sindicais

### Acesso do sindicato ao local de trabalho

**47. Quadro de avisos**

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

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

### Representante sindical

**48. Delegado representante**

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

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

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

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

### Liberação de empregados para atividades sindicais

**49. Assembleias sindicais**

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

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



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

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

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

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

### 50. Congresso do Sindicato

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

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

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

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

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

## Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

### 51. Acordos internos – cláusulas mais favoráveis

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

**Parágrafo único** – Na vigência da presente Convenção, excepcionalmente, ante a situação transitória provocada pela necessidade de isolamento social, do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 03 de fevereiro de 2020, nos termos da Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, somente ficarão assegurados os direitos mais favoráveis decorrentes de Acordos Coletivos de Trabalho celebrados entre a MANTENEDORA e a respectiva Entidade Sindical representante da categoria profissional.

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



## Disposições gerais

### Regras para a negociação

**52. Comissão Permanente de Negociação**

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

**a)** fiscalizar o cumprimento das cláusulas vigentes;

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

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

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

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

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

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

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

### Mecanismos de solução de conflitos

**53. Foro Conciliatório para Solução de Conflitos Coletivos**

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

**Parágrafo primeiro** - O Foro será composto por membros do SEMESP e do Sindicato. As reuniões deverão contar, também, com as partes em conflito que, se assim o desejarem, poderão delegar representantes para substituí-las e/ou serem assistidas por advogados.

**Parágrafo segundo** - O SEMESP e o Sindicato deverão indicar os seus representantes no Foro num prazo de trinta dias a contar da assinatura desta Convenção.

**Parágrafo terceiro** - Cada seção do Foro será realizada no prazo máximo de quinze dias a contar da solicitação formal e obrigatória de qualquer uma das entidades que o compõem, devendo constar na solicitação a data, o local e o horário de realização. O não comparecimento de qualquer uma das partes acarretará o encerramento imediato das negociações.

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

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



**Parágrafo quinto** - Na ausência de solução do conflito ou na hipótese de não-comparecimento de qualquer uma das partes, a comissão responsável pelo Foro fornecerá certidão atestando o encerramento da negociação.

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

**Parágrafo sétimo** - As decisões do Foro terão eficácia legal entre as partes acordantes. O descumprimento das decisões assumidas gerará multa a ser estabelecida no Foro**,** independentemente daquelas já estabelecidas nesta Convenção.

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

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

## Descumprimento do instrumento coletivo

### 54. Multa por descumprimento da Convenção

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

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

### 55. Contribuição assistencial

Obriga-se a MANTENEDORA a promover o desconto da contribuição assistencial, na folha de pagamento de seus PROFESSORES, sindicalizados e/ou filiados ou não, para recolhimento em favor do Sindicato profissional, conforme base territorial definida no Ministério do Trabalho, em conta especial, na importância deliberada pelas respectivas Assembleias Gerais, desde que observados os parágrafos abaixo, redigidos conforme SENTENÇA e ACORDÃO 20110496315 e 20111091459 prolatados no PROC. 0135900382065020074 e aprovação das assembleias dos Sindicatos profissionais.

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

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

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



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

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

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

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

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

**Parágrafo nono** – As entidades sindicais profissionais e o SEMESP ficam obrigados a divulgar, em até 5 (cinco) dias úteis imediatamente após a assinatura da presente Convenção Coletiva e no mesmo prazo o envio da cópia da assembleia referida no parágrafo quarto, respectivamente, aos PROFESSORES representados, por meio de publicação em website da entidade sindical ou em jornal de ampla circulação na base de representação, ou ainda em quadro de avisos nas salas dos PROFESORES na Instituição de Ensino, ou por outros meios eficazes, todas as informações sobre a contribuição assistencial, contendo percentuais e meses de cobrança, assim como as condições para o exercício de oposição**.**

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

**Parágrafo onze** – O descumprimento de qualquer dos parágrafos anteriores acarretará multa diária de R$1.000,00 (um mil reais), nos termos do art. 461, parágrafo 4º do Código de Processo Civil até comprovação de regularização da conduta, sendo revertidos os valores ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

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

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



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

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

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

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

Presidente Prudente, 18 de junho de 2021.

DocuSigned by:
LÚCIA MARIA TEIXEIRA
54259FB509DB44A...

**Dra. Lúcia Maria Teixeira**
Presidenta do SEMESP
CPF/MF 733.096.058-68

DocuSigned by:
Ademir Rodrigues
F13A910E40314D2...

**Prof. Ademir Rodrigues**
Presidente do SINTEE PRESIDENTE PRUDENTE
CPF/MF 726.845.268-34

DocuSigned by:
José Roberto Covac
1A258A52B421451...

**Dr. José Roberto Covac**
Consultor Jurídico do SEMESP
CPF/MF 009.841.078-43
OAB / SP 93102

DocuSigned by:
Celso Napolitano
F5C0A4A3C0B2...

**Prof. Celso Napolitano**
Presidente da FEPESP
CPF/MF 399.260.528-00

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



**ANEXO I**

| Entidade sindical | Endereço de correio eletrônico | Telefone | Férias/Recesso |
|---|---|---|---|
| **FEPESP** | juridico@fepesp.org.br | (11) 5082-5350 | 20/12/2021 a 23/01/2022 |
| **ABC** | sinpro@sinpro-abc.org.br | (11) 4994-0700 | 21/12/2021 a 19/01/2022 |
| **Araçatuba e Birigui** | spro.ata@terra.com.br | (18) 99632-1700 | 19/07/2021 a 01/08/2021 e 20/12/2021 a 09/01/2022 |
| **Bauru e Região** | sinprobau@sinprobau.com.br e sinprobau@travelnet.com.br | (14) 3879-5311 | 19/07/2021 a 01/08/2021 e 20/12/2021 a 08/01/2022 |
| **Campinas e Região** | sinprocampinas@sinprocampinas.org.br | (19) 3256-5022 | 12/07/2021 a 31/07/2021 e 30/12/2021 a 09/01/2022 |
| **Franca** | sinprofran@hotmail.com | (16) 3722-0295 | 26/07/2021 a 30/07/2022 e 20/12/2021 a 04/01/2022 |
| **Guapira** | jurídico@fepesp.org.br | (11) 5082-5350 | 20/12/2021 a 23/01/2022 |
| **Guarulhos** | contato@sinproguarulhos.org.br | (11) 2472-7098 | 05/07/2021 a 14/07/2021 e 23/12/2021 a 11/07/2022 |
| **Jacareí** | sinprojacarei@hotmail.com | (12) 98116-7475 ou (12) 3958-7585 | 01/07 a 15/07/2021 e 20/12/2021 a 31/12/2021 |
| **Jaú** | sinprojau@hotmail.com | (14) 3626-4447 | 12/07/2021 a 31/07/2021 e 20/12/21 a 20/01/2022 |
| **Jundiaí** | sinprojun@sinprojun.org.br | (11) 4522-7223 | 12/07/2021 a 23/07/2021 e 23/12/2021 a 14/01/2022 |
| **Lins** | ssinteel@gmail.com | (14) 3025-2366 | Não há férias e/ou recesso |
| **Osasco e Região** | sinprosasco@sinprosasco.org.br | (11) 2284-7400 | 19/07/2021 a 30/07/2021 e |

DocuSign Envelope ID: EE0C5E5C-B8C2-4612-959F-5CB4DCCB1E08



| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | 20/12/2021 e 09/01/2022 |
| **Ourinhos e Região** | sintraensinosp@gmail.com | (14) 3324-5104 | 17/12/2021 a 28/01/2022 |
| **Presidente Prudente e Região** | sindicato@sinteepp.com.br | (18) 3222-6422 | 20/12/2021 a 14/01/2022 |
| **Ribeirão Preto e Região** | faleconosco@sinpaaerp.com.br<br>homologacao20.sinpaaerp@gmail.com | (16) 3512-3496 | 20/12/2021 a 18/01/2022 |
| **Saae Rio Preto e Região** | valdecircaetano.presidente@gmail.com | (17) 99 155-7148 | 22/12/2021 a 05/01/2022 |
| **Sinpro Rio Preto e Região** | sinproriopreto@sinproriopreto.org.br | (17) 3234-4562 | 20/12/2021 a 03/01/2022 |
| **Santos e Região** | sinprosantos@sinprosantos.org.br | (13) 3500-0570 | 23/12/2021 a 11/01/2022 |
| **São Carlos e Região** | sinprosaocarlosxs@gmail.com | (16) 98159-4001 | 20/12/2021 a 12/01/2022 |
| **São Paulo** | sinprosp@sinprosp.org.br<br>homologacao@sinprosp.org.br | (11) 5080-5988 | 23/12/2021 a 11/01/2022 |
| **Sorocaba e Região** | sinprosorocaba@sinprosorocaba.org.br | (15) 3222-5783 | 20/12/2021 a 07/01/2022 |
| **Taubaté e Região** | contato@sinprotaubateeregiao.org.br | (12)98193-0165 | 09/07/2021 a 31/07/2021 e 23/12/2021 a 23/01/2022 |
| **Unicidades** | sinprounicidades@yahoo.com.br<br>jurídico@fepesp.org.br | WhatsApp: (19) 9 9910-8822 | 20/12/2021 a 23/01/2022 |
| **Vales** | sinprovales@uol.com.br | (19) 98814-7340 | 19/07/2021 a 07/08/2021 e 20/12/2021 a 14/01/2022 |
| **Valinhos e Vinhedo** | sinproval@uol.com.br | (19) 3869-7499 | 05/07/2021 a 25/07/2021 e 22/12/2021 a 09/01/2022 |