

# Dissídio Coletivo 2022 – Professores – Ensino Superior

## 1. Abrangência

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

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

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

## 2. Duração

Esta SENTENÇA NORMATIVA terá duração de quatro anos, com vigência de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2026, exceto as cláusulas de Reajuste Salarial e PLR, que terão duração de um ano, com vigência de 1º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023.

## 3. Reajuste salarial

A partir de 1º de março de 2022, sobre os salários devidos em 1º de março de 2022, será aplicado o reajuste de 10,78%, que representa a variação do INPC no período compreendido entre março de 2021 e fevereiro de 2022. Parágrafo único. São compensáveis todas as majorações nominais de salário ocorridas no período de 1º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

## 4. PLR ou Abono Especial

1-Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados),

fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.

2-O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores.

3-Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição.

## **5. Compensações salariais**

“Cláusula prejudicada ante os termos da redação da cláusula 3ª.”

## **6. Composição da remuneração mensal do PROFESSOR**

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

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

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

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

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

## **7. 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.

## **8. 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 horaatividade; 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.

#### **9. 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.

#### **10. Horas extras**

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

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

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

- a) da substituição temporária de outro PROFESSOR, com duração predeterminada, decorrente de licença médica, maternidade ou para estudos. Nestes casos, a substituição deverá ser formalizada através de documento firmado entre a MANTENEDORA e o PROFESSOR que aceitar realizá-la;
- b) de substituições eventuais de faltas de PROFESSOR responsável, desde que aceitas livremente pelo PROFESSOR substituto;
- c) de reposição de eventuais faltas que foram descontadas dos salários nos meses em que ocorreram;

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

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

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

### **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.

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

Cláusula indeferida

### **14. Adicional por atividades em outros municípios**

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

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

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

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

## 15. Bolsas de estudo

### A – Programa de Capacitação do Professor

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo sexto** – As gratuidades integrais serão mantidas aos 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 Sentença Normativa.

**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.

## 16. Assistência médico-hospitalar

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

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

#### 16A1. Valor da coparticipação

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

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

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

#### 16A3. Valor da contribuição

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

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

sendo:

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

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

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

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

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

#### **16A4. Comunicação**

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

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

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

#### **II. Coberturas mínimas**

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

#### **II.2 Consultas**

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

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

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

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

**III. Carência** Não haverá carência na prestação dos serviços médicos e laboratoriais.

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

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

**Parágrafo terceiro** – Caso a assistência médico-hospitalar vigente na Instituição venha a sofrer reajuste em virtude de possíveis modificações estabelecidas em legislação que abranja o segmento – Lei 9.656, de 03 de junho de 1998 e MP 2.097-39, de 26 de abril de 2001, ou que vierem a ser estabelecidas em lei, ou por mudança de empresa prestadora de



serviço, a pedido dos empregados da MANTENEDORA ou por quebra de contrato, unilateralmente, por parte da atual empresa prestadora de serviço, a MANTENEDORA continuará a contribuir com o valor mensal vigente até a data da modificação, devendo o PROFESSOR arcar com o valor excedente, que será descontado em folha e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

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

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

**Parágrafo sexto** – Mediante pagamento complementar e adesão facultativa, devidamente documentada, o PROFESSOR poderá optar pela ampliação dos serviços de saúde garantidos nesta Sentença Normativa 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 médico-hospitalar, sendo-lhe facultada a escolha por plano de saúde, seguro-saúde ou convênios com empresas prestadoras de serviços médico-hospitalares. Poderá ainda prestar a referida assistência diretamente, em se tratando de Instituições que disponham de serviços de saúde e hospitais próprios ou conveniados.

### **16B1. Valor da contribuição**

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

### **16B2. Comunicação**

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

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

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

## **II. Coberturas mínimas**

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

### **II.2 Consultas**

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

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

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

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

**III. Carência** Não haverá carência na prestação dos serviços médicos e laboratoriais.

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

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

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

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

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

**Parágrafo sexto** – Mediante pagamento complementar e adesão facultativa, devidamente documentada, o PROFESSOR poderá optar pela ampliação dos serviços de saúde garantidos nesta Sentença Normativa 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.

## **17. Creches**

É obrigatória a instalação de local destinado a guarda de crianças de até seis meses, quando a MANTENEDORA mantiver contratada, em jornada integral, pelo menos trinta funcionárias com idade superior a 16 anos. A manutenção da creche poderá ser substituída pelo pagamento do reembolso-creche, nos termos da legislação em vigor (artigo 389, parágrafo 1º da CLT e Portarias MTE nº 3296 de 3/9/1986 e nº 670 de 27/8/1997) ou, ainda, a celebração de convênio com entidade de idoneidade reconhecida.

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

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

## **19. Readmissão do professor**

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

## **20. Anotações na carteira de trabalho**

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

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

## 21. Garantia semestral de salários

Ao Professor demitido sem justa causa, a MANTENEDORA garantirá:

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

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

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

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

**Parágrafo terceiro** – No caso de demissões efetuadas no final do segundo semestre letivo referente a 2022 a 2025, para não ficar obrigada a pagar ao PROFESSOR os salários mensais do período letivo subsequente, a MANTENEDORA deverá observar as seguintes disposições:

- a. com aviso prévio a ser trabalhado, a demissão deverá ser formalizada com antecedência mínima de trinta dias do final do segundo período letivo, considerando o calendário do respectivo curso, conforme estabelecido no parágrafo quarto desta cláusula e segundo da cláusula “*Recesso escolar*” da presente Sentença Normativa.
- b. sendo o aviso prévio indenizado, a demissão deverá ser formalizada até um dia antes do final do segundo período letivo, considerando o calendário do respectivo curso, conforme estabelecido no parágrafo quarto desta cláusula e segundo da cláusula “*Recesso escolar*” da presente Sentença Normativa.

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

**Parágrafo quinto** – Na vigência da presente Sentença Normativa, 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 Sentença Normativa.

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

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

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

## **22. Indenizações por dispensa imotivada**

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

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

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

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

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

O PROFESSOR que no final do ano letivo comunicar sua demissão até o dia que antecede o início do recesso escolar, será dispensado do cumprimento do aviso prévio e terá direito a

receber, como indenização, a remuneração até o dia 18 de janeiro do ano subsequente, independentemente do tempo de serviço na MANTENEDORA.

#### **24. Demissão por justa causa**

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

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

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

**Parágrafo primeiro** – A homologação da rescisão contratual deve ser feita obrigatoriamente com a

assistência da entidade sindical profissional respectiva que a realizará sem nenhum ônus ao PROFESSOR ou à MANTENEDORA.

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

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

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

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

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

confirmando a homologação ou solicitando informações adicionais. Na hipótese de a entidade sindical não se manifestar neste prazo, restará presumida a concordância com os termos da rescisão do contrato.

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

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

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

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

## **26. Atestados de afastamento e salários**

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

## **27. Garantia de emprego à gestante**

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

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

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

anteriormente desempenhava. Nessa situação o PROFESSOR estará obrigado a participar dos processos de readaptação e reabilitação profissional.

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

### **29. Estabilidade para portadores de doenças graves**

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

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

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

Cláusula indeferida

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

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

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

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

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

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



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

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

### 32. 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 fazer jus ao salário maternidade pago pela Previdência Social.

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

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

### 33. Mudança de disciplina

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

### 34. Duração da hora-aula

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

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

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

**Parágrafo terceiro** – Caso a Comissão Permanente de Negociação delibere não ter havido determinação expressa do Ministério da Educação para que a duração da hora-aula dos

cursos tecnológicos seja de 60 (sessenta) minutos, a MANTENEDORA deverá majorar o salário aula de acordo com o que estabelece o parágrafo quarto desta cláusula.

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

### **35. Carga horária**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo primeiro** – O PROFESSOR deverá manifestar por escrito, no prazo máximo de 5 (cinco) dias após a comunicação da MANTENEDORA, a não aceitação da transferência

de disciplina ou de classe ou turma ou da redução parcial de sua carga horária. A ausência de manifestação do PROFESSOR caracterizará a sua aceitação.

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

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

Na ocorrência de diminuição do número de alunos matriculados que venha a caracterizar a supressão de turmas, curso ou disciplina, o PROFESSOR do curso em questão deverá ser comunicado, por escrito, da redução parcial ou total de sua carga horária no período compreendido entre o primeiro dia de aula e o último dia da segunda semana de aula do período letivo.

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

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

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

**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.

### **39. Acúmulo de turmas e ensalamento**

Cláusula indeferida

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

Cláusula indeferida

#### **41. Desconto de faltas**

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

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

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

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

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

#### **43. Congressos, simpósios e equivalentes**

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

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

#### **44. Janelas**

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

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

#### **45. Férias**

As férias anuais dos PROFESSORES serão coletivas, com duração de trinta dias corridos e gozados em julho dos anos de 2022 a 2025. Qualquer alteração deverá ser aprovada por

órgão competente, conforme o estabelecido em Estatuto ou Regimento e deverá constar do calendário escolar, obrigatoriamente divulgado aos PROFESSORES até o início de cada período letivo e enviado ao Sindicato, ressalvado o disposto no parágrafo sexto desta cláusula.

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

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

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

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

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

#### 46. Recesso escolar

O recesso escolar anual é obrigatório e tem duração de trinta dias corridos, gozados preferencialmente no mês de janeiro de cada ano, ressalvado o disposto no parágrafo quarto desta cláusula. Durante o recesso escolar anual que não pode, de maneira alguma, coincidir com o período definido para as férias coletivas do ano respectivo, o PROFESSOR não poderá ser convocado para trabalho algum.

**Parágrafo primeiro** – As MANTENEDORAS, cujos calendários escolares das IES mantidas, elaborados e aprovados pelo órgão competente definido em Estatuto ou Regimento, não observarem o determinado pelo caput, para o recesso escolar anual dos PROFESSORES, poderão conceder o recesso escolar dos PROFESSORES do seguinte modo: um período de, no mínimo, vinte dias corridos e em mais até três períodos, compostos por dias normais de aulas e consecutivos, no primeiro ano de vigência da presente sentença normativa de trabalho. No segundo ano de vigência, vinte dias corridos de recesso escolar deverão ser concedidos em janeiro de 2023 e os demais períodos adicionais, obrigatoriamente no período compreendido entre março de 2022 e fevereiro de 2026.

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

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

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

#### **47. Licença sem remuneração**

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

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

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

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

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

**Parágrafo quinto** – Ocorrendo a dispensa sem justa causa ao término da licença, o PROFESSOR não terá direito à “Garantia Semestral de Salários”, prevista na presente Sentença Normativa de Trabalho.

#### **48. Licença paternidade**

A licença paternidade terá duração de cinco dias.

#### **49. Uniformes**

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

#### **50. Atestados médicos e abono de faltas**

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

#### **51. Quadro de avisos**

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

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

#### **52. Delegado representante**

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

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

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

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

### **53. Assembleias sindicais**

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

**Parágrafo primeiro** – Na vigência desta Sentença Normativa de Trabalho, 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.

### **54. Congresso do Sindicato**

Na vigência desta Sentença Normativa de Trabalho, 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.

### **55. Acordos internos – cláusulas mais favoráveis**

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



## **56. Comissão Permanente de Negociação**

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

- a) fiscalizar o cumprimento das cláusulas vigentes;
- b) elucidar eventuais divergências de interpretação das cláusulas desta Sentença Normativa de Trabalho;
- c) discutir questões não contempladas na presente Sentença Normativa de Trabalho.
- 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 Sentença Normativa de Trabalho 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 Sentença Normativa de Trabalho.

**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.

## **57. Foro Conciliatório para Solução de Conflitos Coletivos**

Fica mantida a existência do Foro Conciliatório que tem como objetivo procurar resolver questões referentes ao não cumprimento de normas estabelecidas na presente Sentença Normativa de Trabalho 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 Sentença Normativa de Trabalho.

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

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

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

**Parágrafo sexto** – Na hipótese de sucesso das negociações, a critério do Foro, a MANTENEDORA ficará desobrigada de arcar com a multa definida na cláusula “Multa por descumprimento da Sentença Normativa de Trabalho”.

**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 Sentença Normativa de Trabalho.

**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 Sentença Normativa de Trabalho os Foros Conciliatórios serão realizados de forma remota.

## **58. Multa por descumprimento da Sentença Normativa de Trabalho**

O descumprimento desta Sentença Normativa de Trabalho 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.

## **59. Contribuição assistencial**

As empresas descontarão 5% (cinco por cento) do salário básico do empregado, de uma única vez, no primeiro pagamento do salário reajustado, a título de contribuição assistencial,

e farão o recolhimento em favor do Sindicato Profissional dentro do prazo de 30 (trinta) dias, a contar de cada reajuste salarial na data-base (1º de março de cada ano). Para o ano de 2022, o prazo é de trinta dias a contar da data da publicação desta decisão.

#### **60. Ensino a distância (EAD)**

Cláusula indeferida

#### **ANEXO I DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

Cláusula indeferida

#### **ANEXO II**

Para que se complete o Anexo II, em cinco dias, após a publicação desta sentença normativa, as entidades sindicais – Suscitantes deverão fornecer os dados completos do Anexo II

#### **ANEXO I**

<b>Entidade sindical</b>	<b>Endereço de correio eletrônico</b>	<b>Telefone</b>	<b>Férias/Recesso</b>
<b>FEPESP</b>	juridico@fepesp.org.br	(11) 5082-5350	
<b>ABC</b>	sinpro@sinpro-abc.org.br	(11) 4994-0700	
<b>Araçatuba e Birigui</b>	spro.ata@terra.com.br	(18) 99632-1700	
<b>Bauru e Região</b>	sinprobau@sinprobau.com.br	(14) 3879-5311	
<b>Campinas e Região</b>	sinprocampinas@sinprocampinas.org.br	(19) 3256-5022	
<b>Franca</b>	sinprofran@hotmail.com	(16) 3722-0295	
<b>Guapira</b>	juridico@fepesp.org.br	(11) 5082-5350	
<b>Guarulhos</b>	contato@sinproguarulhos.org.br	(11) 2472-7098	

<b>Jacareí</b>	sinprojacarei@hotmail.com	(12) 98116-7475 ou (12) 3958-7585
<b>Jaú</b>	sinprojau@hotmail.com	(14) 3626-4447
<b>Jundiaí</b>	sinprojun@sinprojun.org.br	(11) 4522-7223
<b>Lins</b>	ssinteel@gmail.com	(14) 3025-2366
<b>Osasco e Região</b>	sinprosasco@sinprosasco.org.br	(11) 2284-7400
<b>Ourinhos e Região</b>	sintraensinosp@gmail.com	(14) 3324-5104
<b>Presidente Prudente e Região</b>	sindicato@sinteepp.com.br	(18) 3222-6422
<b>Ribeirão Preto e Região</b>	faleconosco@sinpaaerp.com.br homologacao20.sinpaaerp@gmail.com	(16) 3512-3496
<b>Saae Rio Preto e Região</b>	valdecircaetano.presidente@gmail.com	(17) 99 155-7148
<b>Sinpro Rio Preto e Região</b>	sinproriopreto@sinproriopreto.org.br	(17) 3234-4562
<b>Santos e Região</b>	sinprosantos@sinprosantos.org.br	(13) 3500-0570
<b>São Carlos e Região</b>	sinprosaocarlosxs@gmail.com	(16) 98159-4001
<b>São Paulo</b>	sinprosp@sinprosp.org.br homologacao@sinprosp.org.br	(11) 5080-5988
<b>Sorocaba e Região</b>	sinprosorocaba@sinprosorocaba.org.br	(15) 3222-5783
<b>Taubaté e Região</b>	contato@sinprotaubateeregiao.org.br	(12)98193-0 165

<b>Unicidades</b>	sinprounicidades@yahoo.com.br jurídico@fepesp.org.br	WhatsApp: (19) 9 9910-8822
<b>Vales</b>	sinprovaes@uol.com.br	(19) 98814-7340
<b>Valinhos e Vinhedo</b>	sinproval@uol.com.br	(19) 3869-7499

Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva da data-base, até 30 (trinta) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo.

A estabilidade de 90 dias começará a fluir a partir da data do julgamento desta demanda.