

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS PROFESSORES

educação infantil, ensino fundamental e médio, curso técnico e profissionalizante e pré-vestibular

---

## 2025/2026

- Sindicato dos Professores de Sorocaba e Região – SINPRO Sorocaba e Região
- Federação dos Professores do Estado de São Paulo – FEPEESP
- Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – SIEEESP
- Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico de Sorocaba e Região - SINEPE Sorocaba
- Sindicato dos Estab. Particulares de Ensino Básico de Ribeirão Preto – SINEPE Ribeirão Preto
- Federação dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – FEEESP

Entre as partes, de um lado o Sindicato dos Professores de Sorocaba e Região – SINPRO Sorocaba e Região, CNPJ/MF 60.121.753/0001-87, e a Federação dos Professores do Estado de São Paulo – FEPEESP, CNPJ/MF 59.391.227/0001-58 e de outro, o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – SIEEESP, CNPJ/MF 50.668.078/0001-57, o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico de Sorocaba e Região - SINEPE Sorocaba, CNPJ/MF 05.495.317/0001-60, o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico de Ribeirão Preto – SINEPE Ribeirão Preto, CNPJ/MF 05.257.070/0001-43 e a Federação dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – FEEESP, CNPJ/MF 06.373.869/0001-68, entidades com bases territoriais e representatividades fixadas nas respectivas certidões sindicais e no que estabelece o inciso I do artigo 8º da Constituição Federal, autorizadas pelas respectivas Assembleias Gerais, assinam, por seus representantes legais arrolados ao final deste instrumento, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 611 e seguintes da Consolidação das leis do Trabalho e do artigo 8º da Constituição Federal.

### 1. Abrangência

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

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

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

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

## 2. Duração

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de dois anos, com vigência de 1º de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2027.

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

## 3. Reajuste salarial em 2025

Fica assegurado aos PROFESSORES, a partir de 1º de março de 2025, o reajuste salarial de 6% (seis por cento), aplicado sobre os salários devidos em 1º de março de 2024, o que representa a média aritmética dos índices inflacionários do período compreendido entre 1º março de 2024 e 28 de fevereiro de 2025, apurados pelo IBGE (INPC) e FIPE (IPC), acrescido de 1,31% (um vírgula trinta e um por cento) a título de aumento real.

**Parágrafo primeiro** – As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto na cláusula “*Participação nos lucros ou resultados ou abono Especial*” deverão acrescentar 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) ao reajuste definido no *caput*, perfazendo o reajuste total de 7,50% (sete vírgula cinquenta por cento), aplicados aos salários a partir de 1º de março de 2025.

**Parágrafo segundo** - A eventual diferença salarial referente ao mês de março de 2025, relativa ao que foi definido no *caput*, poderá ser paga até o 5º dia útil de maio, juntamente com o salário de abril de 2025.

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

## 4. Reajuste salarial em 2026

Em 1º de março de 2026, as ESCOLAS deverão aplicar sobre os salários devidos em 1º de março de 2025, percentual definido pela média aritmética dos índices inflacionários do período compreendido entre 1º março de 2025 e 28 fevereiro de 2026, apurados pelo IBGE (INPC) e FIPE (IPC), acrescido de 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) a título de aumento real.

**Parágrafo primeiro** – As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto na cláusula “*Participação nos lucros ou resultados ou abono Especial*” deverão acrescentar 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) ao reajuste definido no *caput*. O percentual resultante dessa adição deverá ser aplicado aos salários a partir de 1º de março de 2026.

**Parágrafo segundo** - O SINDICATO, o SINEPE, a FEPESP e a FEEESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 20 de março de 2026, os percentuais de reajuste calculados pelas fórmulas definidas no *caput* e no parágrafo primeiro.

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

## 5. Compensações salariais

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

## 6. Piso salarial

Ficam estabelecidos como piso salarial da categoria dos PROFESSORES para o período compreendido entre 1º de março de 2025 e 28 de fevereiro de 2026, os salários discriminados nas alíneas abaixo:

- a) R\$2.142,99 mensais para PROFESSORES de educação infantil e de ensino fundamental até o 5º ano, por jornada de 22 horas semanais, conforme estabelecido na cláusula *Jornada do Professor Mensalista* da presente Convenção, sendo que neste valor já está incluído o DSR.
- b) R\$25,41 por hora-aula para PROFESSORES especialistas que lecionam no ensino fundamental até o 5º ano e para PROFESSORES que lecionam no ensino fundamental do 6º ao 9º ano.
- c) R\$28,22 por hora-aula para PROFESSORES que lecionam no ensino médio.
- d) R\$26,84 por hora-aula para PROFESSORES que lecionam em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e em cursos de educação profissional técnica de nível médio.
- e) R\$39,38 por hora-aula para PROFESSORES que lecionam em cursos pré-vestibulares.

**Parágrafo primeiro** – Aos salários acima definidos deverá ser acrescido o adicional de 5% (cinco por cento) a título de hora-atividade conforme o que estabelece a cláusula *Hora-atividade* da presente Convenção.

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

**Parágrafo terceiro** – As ESCOLAS que remunerarem os seus PROFESSORES pelo piso salarial também estão obrigadas a conceder a Participação nos Lucros e Resultados ou o Abono Especial, nos termos estabelecidos nas cláusulas *Participação nos Lucros e Resultados ou Abono Especial em 2025 e em 2026; Reajuste Salarial em 2025 e Reajuste Salarial em 2026* da presente Convenção.

**Parágrafo quarto** – A partir de 1º de março de 2026, serão aplicados sobre os valores dos pisos salariais estabelecidos no *caput* o percentual de 10% (dez por cento), perfazendo os salários discriminados nas alíneas abaixo, que vigerão até 28 de fevereiro de 2027:

- a) R\$2.357,29 mensais para PROFESSORES de educação infantil e de ensino fundamental até o 5º ano, por jornada de 22 horas semanais, conforme estabelecido na cláusula *Jornada do Professor Mensalista* da presente Convenção, sendo que neste valor já está incluído o DSR.
- b) R\$27,95 por hora-aula para PROFESSORES especialistas que lecionam no ensino fundamental até o 5º ano e para PROFESSORES que lecionam no ensino fundamental do 6º ao 9º ano.
- c) R\$31,04 por hora-aula para PROFESSORES que lecionam no ensino médio.
- d) R\$29,52 por hora-aula para PROFESSORES que lecionam em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e em cursos de educação profissional técnica de nível médio.
- e) R\$43,32 por hora-aula para PROFESSORES que lecionam em cursos pré-vestibulares.

## 7. Composição da remuneração mensal

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

**Parágrafo único** – Apenas no caso do PROFESSOR mensalista que ministra aula até o 5º ano do ensino fundamental, o descanso semanal remunerado (DSR) já está incluído no salário-base.

## 8. Prazo para pagamento da remuneração mensal

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

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

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

## 9. Comprovante de pagamento

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

**Parágrafo único** – A ESCOLA estará desobrigada de discriminar as alíneas **c)** e **g)** apenas nos comprovantes de pagamento dos PROFESSORES mensalistas que ministram aula no ensino fundamental até o 5º ano, em cujos salários-base já está incluído o DSR.

## 10. Atividades extras

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

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

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

- a)** reuniões pedagógicas semanais ou quinzenais previstas no calendário escolar. Neste caso, estas atividades serão remuneradas sendo realizadas ou não, incorporando-se aos salários para todos os fins;
- b)** aulas ministradas em caráter de substituição ao PROFESSOR afastado por licença médica ou maternidade. Neste caso, a substituição deverá ser formalizada por meio de documento assinado entre a ESCOLA e o PROFESSOR que aceitar a tarefa;

- c) cursos eventuais de curta duração. Neste caso, a ESCOLA e o PROFESSOR deverão definir e formalizar em documento o período e a duração da atividade;
- d) aulas de recuperação paralela previstas ou decorrentes de complementação do conteúdo programático, desde que realizadas no horário habitual de trabalho do PROFESSOR.

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

### **11. Adicional noturno**

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

### **12. Hora-atividade**

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

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

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

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

### **14. Participação nos Lucros ou Resultados ou Abono Especial**

Será devido aos PROFESSORES o pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados, na forma da Lei 10.101 de 19/12/2000, com as modificações introduzidas pela Lei 12.832 de 20/06/2013 ou abono especial, conforme definido nos parágrafos abaixo:

**Parágrafo primeiro** – No ano de 2025, até o dia 15 de outubro, parcela correspondente a 18% (dezoito por cento) da remuneração mensal bruta do PROFESSOR relativa ao mês anterior ao do pagamento.

**Parágrafo segundo** – As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto no parágrafo primeiro deverão acrescentar 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) ao reajuste definido na cláusula *Reajuste Salarial em 2025*, perfazendo o reajuste total de 7,50% (sete vírgula cinquenta por cento), aplicados aos salários a partir de 1º de março de 2025.

**Parágrafo terceiro** – No ano de 2026, até o dia 15 de outubro, parcela correspondente a 18% (dezoito por cento) da remuneração mensal bruta do PROFESSOR relativa ao mês anterior do pagamento.

**Parágrafo quarto** – As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto no parágrafo terceiro deverão acrescentar 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) ao reajuste definido na cláusula *Reajuste Salarial em 2026*. O percentual resultante dessa adição deverá ser aplicado aos salários a partir de 1º de março de 2026.

**Parágrafo quinto** – Terão direito à PLR ou ao Abono Especial estabelecido no *caput*, além dos PROFESSORES em atividade na ESCOLA no mês do pagamento, também aqueles em gozo de licença

remunerada, licença maternidade por gravidez ou adoção ou licença médica, esta última de até 6 (seis) meses. Estão excluídos do recebimento da PLR ou do Abono Especial, os PROFESSORES em licença não remunerada, nos termos da cláusula “*Licença sem Remuneração*” da presente Convenção.

**Parágrafo sexto** – Com a concessão do Abono Especial ou da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, nos termos da presente cláusula, dá-se por cumprida a Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000 e publicada no Diário Oficial da União em 20 de dezembro de 2000, com as modificações introduzidas pela Lei 12.832 de 20/06/2013.

## 15. Cesta básica

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

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

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

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

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

**Parágrafo quinto** – A partir de 1º de março de 2025, o valor de face mínimo do cartão alimentação ou do vale-alimentação deverá ser de R\$180,00 (cento e oitenta reais).

**Parágrafo sexto** - Caso o valor de face do vale-alimentação praticado em março de 2025, devidamente reajustado em 6% (seis por cento), de acordo com o índice previsto na cláusula *Reajuste salarial em 2025*, seja inferior a R\$180,00 (cento e oitenta reais), a ESCOLA deverá adotar o valor mínimo de R\$180,00 (cento e oitenta reais), a partir de 1º de março de 2025, para este benefício aos PROFESSORES.

**Parágrafo sétimo** – A ESCOLA também poderá substituir a cesta básica por qualquer outro benefício ainda não concedido e de valor unitário superior ao definido nos parágrafos quinto, sexto, dez e onze desta cláusula, obedecendo o mesmo critério de reajuste anual. A substituição da cesta básica por outro benefício deverá ser formalizada em Acordo Coletivo firmado entre o Sindicato e a ESCOLA, com a assistência do SIEEESP.

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

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

**Parágrafo dez** – A partir de 1º de março de 2026, o menor valor de face do cartão alimentação ou do vale-alimentação deverá ser de R\$205,00 (duzentos e cinco reais).

**Parágrafo onze** - Caso o valor de face do vale-alimentação praticado em março de 2026, devidamente reajustado pelo percentual definido na cláusula *Reajuste salarial em 2026*, seja inferior a R\$205,00 (duzentos e cinco reais), a ESCOLA deverá adotar o valor mínimo de R\$205,00 (cento e oitenta reais), a partir de 1º de março de 2026, para este benefício aos PROFESSORES.

## **16. Bolsas de estudo integrais**

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

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

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

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

**Parágrafo quarto** - No caso de falecimento do PROFESSOR, os dependentes que já se encontram estudando na ESCOLA continuarão a gozar das bolsas de estudo até o final do curso (cláusula "*Professor Ingressante*", parágrafo 3º). Excetuam-se os casos em que o PROFESSOR tenha aderido ao "*Seguro de Custeio Educacional Sieceesp*", em qualquer instituição privada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) durante o período de experiência, limitado a 90 (noventa) dias;
- b) na contratação para substituição temporária de um outro PROFESSOR, limitada tal contratação ao período de 150 (cento e cinquenta) dias.

### **17. Complementação de benefício previdenciário**

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

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

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

### **18. Creches**

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

### **19. Seguro de vida em grupo**

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

### **20. PROFESSOR ingressante na escola**

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

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

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

**Parágrafo terceiro** – Aos PROFESSORES admitidos após 1º de março de 2024 será concedido o percentual estabelecido na cláusula “*Reajuste salarial em 2025*”, bem como o percentual definido na cláusula “*Participação nos Lucros ou Resultados ou Abono Especial*”, previstos na presente Convenção.

**Parágrafo quarto** – Aos PROFESSORES admitidos após 1º de março de 2025 será concedido o percentual estabelecido na cláusula “*Reajuste salarial em 2026*”, bem como o percentual definido na cláusula “*Participação nos Lucros ou Resultados ou Abono Especial*”, previstos na presente Convenção.

## 21. Anotações na carteira de trabalho

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

## 22. Garantia semestral de salários

Ao PROFESSOR demitido sem justa causa, a ESCOLA garantirá:

**a)** no primeiro semestre, a partir de 1º de janeiro, os salários integrais até o dia 30 de junho.

**b)** no segundo semestre, os salários integrais até o dia 31 de dezembro, ressalvado o parágrafo terceiro.

**Parágrafo primeiro** – Para ter direito à Garantia Semestral de Salários, o PROFESSOR deverá ter 22 (vinte e dois) meses de serviço prestado à ESCOLA na data da comunicação da dispensa.

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

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

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

**Parágrafo quinto** - Os salários complementares previstos nesta cláusula terão natureza indenizatória, não integrando o tempo de serviço do PROFESSOR para nenhum efeito legal.

**23. Indenização adicional para PROFESSORES com mais de 50 anos de idade**

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

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

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

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

**24. Pedido de demissão em final de ano letivo**

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

**25. Demissão por justa causa**

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

**26. Atestados de afastamento e salários**

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

**27. Garantia de emprego à gestante**

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

**28. Portadores de doenças graves e/ou infectocontagiosas**

Fica assegurada, até alta médica ou eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos PROFESSORES acometidos por doenças graves e/ou infectocontagiosas e incuráveis e aos PROFESSORES portadores do HIV (vírus da imunodeficiência adquirida) que vierem a apresentar qualquer tipo de infecção ou doença oportunista resultante da patologia de base.

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

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

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

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

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

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

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

### **30. Jornada do PROFESSOR mensalista**

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

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

### **31. Duração da hora-aula**

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

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

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

### **32. Irredutibilidade salarial**

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

### **33. Prioridade na atribuição de aulas**

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

### **34. Demissão ou redução de aulas por supressão de turmas**

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

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

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

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

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

### **35. Descontos de faltas**

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

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

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

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

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

### **38. Janelas**

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

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

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

### 39. Mudança de disciplina

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

### 40. Calendário escolar

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

### 41. Férias

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

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

**Parágrafo segundo** – As férias não poderão ter seu início no período de 02 (dois) dias que antecede feriado, ou dia de repouso remunerado, ou sábados, quando esses não forem dias normais de trabalho (parágrafo 3º do artigo 134 da Lei 13.467/2017).

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

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

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

### 42. Recesso escolar

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

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

### **43. Licença sem remuneração**

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

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

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

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

### **44. Licença por adoção ou guarda**

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

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

### **45. Licença paternidade**

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

### **46. Refeitórios**

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

### **47. Condições de trabalho / sala dos PROFESSORES**

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

### **48. Uniformes**

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

### **49. Atestados médicos e abonos de faltas**

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

### **50. Acompanhamento de dependentes (abono de falta para levar dependente ao médico)**

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

**51. Medidas de prevenção ao agravo de voz (disfonia ocupacional)**

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

**52. Quadro de avisos**

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

**53. Delegado representante**

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

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

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

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

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

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

**54. Assembleias sindicais**

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

**Parágrafo primeiro** – Os abonos estão limitados a:

- a) 2 (dois) sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 2025 e 28 de fevereiro de 2026. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em períodos distintos.
- b) 2 (dois) sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 2026 e 28 de fevereiro de 2027. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em períodos distintos.

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

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

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

**55. Congresso sindical**

No período compreendido entre 1º de março de 2025 e 28 de fevereiro de 2026 e 1º de março de 2026 e 28 de fevereiro de 2027, o Sindicato ou a FEPESP poderá realizar congresso, simpósio ou jornada

pedagógica. A ESCOLA abonará as ausências de seus PROFESSORES que participarem do evento, nos seguintes limites:

- a) 1 (um) PROFESSOR, quando a ESCOLA empregar até 50 PROFESSORES;
- b) 2 (dois) PROFESSORES, quando a ESCOLA empregar mais de 50 PROFESSORES.

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

## 56. Relação nominal

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

**Parágrafo único** – Nos termos da Lei nº 13.709/2018, as informações contidas na presente cláusula só poderão ser utilizadas para os fins a que se destinam, não podendo ser repassadas a terceiros voluntária ou involuntariamente (vazamento de dados), devendo o tratamento daqueles dados ter a segurança cibernética necessária, sob os cuidados do encarregado de Proteção de Dados, denominado *Data Protection Officer – DPO*, cujo nome, endereço de e-mail e demais informações acerca dos necessários mecanismos de proteção e segurança adotados, serão encaminhados pelo Sindicato signatário à Entidade Sindical representante da categoria econômica, até o dia 16 de maio de 2025.

## 57. Desconto em folha de pagamento – mensalidade associativa

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

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

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

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

**Parágrafo quarto** – Quando ESCOLA deixar de efetuar o desconto da mensalidade associativa nos salários dos PROFESSORES ou o repasse à Entidade Sindical Signatária, nas condições estabelecidas nesta cláusula, incorrerá na obrigatoriedade do pagamento da referida mensalidade, acrescida de multa de 10% (dez por cento). Neste caso, o pagamento da mensalidade associativa e da multa é de

integral responsabilidade da ESCOLA e não pode, de forma alguma e sob qualquer justificativa, incidir sobre os salários dos PROFESSORES associados.

### **58. Acordos coletivos**

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

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

### **59. Legalidade das entidades sindicais signatárias**

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

### **60. Comissão permanente de negociação**

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

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

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

### **61. Foro conciliatório para solução de conflitos coletivos**

Fica mantida a existência do *Foro Conciliatório* que tem como objetivo procurar resolver as divergências trabalhistas existentes entre a ESCOLA filiada ao SIEEESP e seus PROFESSORES. É também competência do *Foro Conciliatório* a celebração de acordos intersindicais de compensação de emendas de feriados.

**Parágrafo primeiro** – Cumprida a condição estabelecida no *caput*, o *Foro* será composto obrigatoriamente por membros das entidades sindicais patronal e profissional. As reuniões deverão contar, também, com as partes em conflito que, se assim o desejarem, poderão delegar representantes para substituí-las.

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

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

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

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

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

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

## **62. Multa por descumprimento da convenção**

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

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

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

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

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

## **64. Trabalho tecnológico**

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

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

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

## **65. Contribuição assistencial patronal**

Obriga-se a ESCOLA, associada ou não, a promover nos meses e valores que forem aprovados pela Assembleia Geral, o recolhimento das contribuições, na forma das instruções que forem, então, divulgadas, por meio de guias próprias acompanhadas das competentes relações nominais e valores devidos e declarações dos mantenedores, consignando a exatidão do recolhimento em relação ao valor bruto da folha de pagamento, em favor da entidade sindical patronal. Essas importâncias correspondem à contribuição assistencial, destinada à manutenção, ampliação e criação dos diversos serviços assistenciais, na conformidade do deliberado pela Assembleia Geral Extraordinária.

**Parágrafo único** - Quando a ESCOLA deixar de efetuar o recolhimento da contribuição assistencial estabelecida nesta cláusula, ressalvados os casos de impedimento judicial, dentro do prazo e condições determinadas, incorrerá na obrigatoriedade do pagamento da referida contribuição acrescida de multa de 10% (dez por cento), ressalvados, também, os casos de impedimento judicial.

## **66. Contribuição assistencial**

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

**Parágrafo primeiro** – Em 2025, a ESCOLA descontará a importância correspondente a 5% (cinco por cento) do salário bruto, a ser descontado em 5 (cinco) parcelas mensais de 1% (um por cento) cada, nos meses de junho, julho, agosto, setembro e outubro, nos salários dos PROFESSORES não sindicalizados, que não manifestaram oposição ao referido desconto. A ata da Assembleia que deliberou sobre as condições, o percentual e o mês do desconto será encaminhada pelo Sindicato ao SIEEESP, ao SINEPE e à FEEESP, até o dia 30 de abril de 2025.

**Parágrafo segundo** – No período de 05 de maio a 03 de junho de 2025, estará assegurado ao PROFESSOR o direito de oposição, a ser exercido sem qualquer vício de vontade, de modo individual, pessoalmente, na sede do Sindicato, sito na Rua Francisco Ferreira Leão, n. 90, Vila Leão, Sorocaba/SP, ou por meio de carta registrada individual, encaminhada ao Sindicato dos Professores de Sorocaba e Região – SINPRO Sorocaba e Região. A carta de oposição ao desconto deverá conter, obrigatoriamente, o nome, o número do CPF/MF, o endereço de e-mail (não corporativo) e o número do telefone celular do PROFESSOR, além do nome e do CNPJ/MF do Estabelecimento de Ensino empregador. A cópia da carta de oposição deverá ser protocolada na ESCOLA.

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

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

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

**Parágrafo sexto** – Quando a ESCOLA deixar de efetuar o desconto da contribuição assistencial nos salários dos PROFESSORES que não manifestaram oposição e o correspondente recolhimento, nos prazos e condições determinados nesta cláusula, incorrerá na obrigatoriedade do pagamento da referida contribuição, acrescida de multa de 10% (dez por cento).

Nesse caso, o pagamento da contribuição e da multa será de integral responsabilidade da ESCOLA e não poderá, de forma alguma e sob qualquer justificativa, incidir sobre os salários dos PROFESSORES que não se opuseram ao desconto, caso este não tenha sido efetuado.

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

Sorocaba, 15 de abril de 2025.

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

Mara Kitamura  
CPF/MF 144.520.868-70  
**Presidenta do SINPRO Sorocaba**

Paulo Sergio Braga de Sousa  
CPF/MF 981.995.288-34  
**Presidente do SINEPE Ribeirão Preto**

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

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

**ANEXO**

| <b>Entidade sindical</b>            | <b>Endereço de correio eletrônico</b>           | <b>Telefone</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>          | luizcust60@gmail.com                            | (18) 99691-1700                                   |
| <b>Bauru e Região</b>               | sinprobau@sinprobau.com.br                      | (14) 3879-5313                                    |
| <b>Campinas e Região</b>            | secretariageral@sinprocampinas.org.br           | (19) 3256-5022                                    |
| <b>Franca</b>                       | sinprofran@hotmail.com                          | (16) 3722-0295 ou<br>(16) 99969-0476              |
| <b>Guapira</b>                      | juridico@fepesp.org.br                          | (11) 5082-5350                                    |
| <b>Jacareí</b>                      | sinprojacarei@hotmail.com                       | (12) 98841-9375<br>ou<br>(12) 3951-4433           |
| <b>Jau</b>                          | sinprojau@hotmail.com ou<br>sinprojau@gmail.com | (14) 3626-4447                                    |
| <b>Jundiaí</b>                      | sinprojun@sinprojun.org.br                      | (11) 4522-7223                                    |
| <b>Lins</b>                         | juridico@fepesp.org.br                          | (11) 5082-5350                                    |
| <b>Osasco e Região</b>              | sinprosasco@sinprosasco.org.br                  | (11) 2284-7400                                    |
| <b>Ourinhos e Região</b>            | sintraensinosp@gmail.com                        | (14) 99711-1591                                   |
| <b>Presidente Prudente e Região</b> | sindicato@sinteepp.com.br                       | (18) 3222-6422                                    |
| <b>Ribeirão Preto e Região</b>      | cadastro.sinpaaerp@gmail.com                    | (16)3615-8200                                     |
| <b>Rio Claro e Regiões</b>          | adm.sindic.prof.rc@gmail.com                    | (19) 99143-6157                                   |
| <b>Santos e Região</b>              | sinprosantos@sinprosantos.org.br                | (13) 3500-0570                                    |
| <b>São Carlos e Região</b>          | sinprosaocarlosxs@gmail.com                     | (16) 99387-7180                                   |
| <b>São José do Rio Preto</b>        | sinproriorpreto@sinproriorpreto.org.br          | (17)3234-4562 ou<br>(17) 99217-4324<br>(WhatsApp) |
| <b>São Paulo</b>                    | 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) 98193-0165                                   |
| <b>Unidades</b>                     | juridico@fepesp.org.br                          | (11) 5082-5350                                    |
| <b>Vales</b>                        | sinprovaes@uol.com.br                           | (19) 98814-7340<br>ou (19) 3834-7700              |
| <b>Valinhos e Vinhedo</b>           | sinproval@uol.com.br                            | (19) 3869-7499 ou<br>(19) 99782-7160              |