Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

Sindicato dos Professores e Aux. da Admin. de Ensino de Bragança Paulista - **SINPRAE BRAGANÇA PAULISTA**

Federação Paulista dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar - **FEPPAAE**

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

Entre as partes, de um lado, o **Sindicato dos Professores e Auxiliares da Administração de Ensino de Bragança Paulista – SINPRAE BRAGANÇA PAULISTA,** representando os professores do ensino superior das cidades de: Águas de Lindóia, Atibaia, Bom Jesus dos Perdões, Bragança Paulista, Caieiras, Cajamar, Campo Limpo Paulista, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itatiba, Jarinú, Joanópolis, Lindóia, Mairiporã, Monte Alegre do Sul, Morungaba, Nazaré Paulista, Pedra Bela, Pinhalzinho, Piracaia, Serra Negra, Socorro, Tuiuti, Vargem e Várzea Paulista**,** CNPJ n.º 61.699.666/0001-74, entidade integrante da **Federação Paulista dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar - FEPPAAE** - CNPJ n.º 08.673.392/0001-61, com base territorial e representatividade fixadas em sua Carta Sindical e no que estabelece o inciso I do artigo 8º da Constituição Federal e de outro, o **Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo - SEMESP**, CNPJ 49.343.874/0001-30, com representatividade fixada em sua Carta Sindical, ao final assinados por seus representantes legais, devidamente autorizados pelas competentes Assembleias Gerais das respectivas categorias, fica estabelecida, nos termos do artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e do artigo 8º, inciso VI da Constituição Federal, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

01. Vigência

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de um ano, com vigência de 1º de março de 2026 a 28 de fevereiro de 2027.

02. Abrangência

Esta Convenção abrange a categoria econômica dos estabelecimentos particulares de ensino superior no Estado de São Paulo, aqui designados como MANTENEDORA e a categoria profissional dos PROFESSORES, conforme registro sindical, aqui designada simplesmente como PROFESSOR. Considera-se atividade docente a função de ministrar aulas.

Parágrafo primeiro – A categoria profissional dos PROFESSORES abrange todos aqueles que, sob qualquer título ou denominação, exercem atividades exclusivamente docentes nos estabelecimentos particulares de ensino superior, consoante a representação contida em sua Carta.

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

Salários, reajuste e pagamento

Reajustes/correções salariais

03. Recomposição salarial

3.1. Reajuste salarial 2026

As MANTENEDORAS deverão reajustar os salários dos PROFESSORES em **3,45%**, aplicados sobre os salários devidos em **fevereiro de 2026**, a partir de 1º de agosto de 2026, **para pagamento até o 5º dia útil de setembro de 2026.**

Parágrafo primeiro – A MANTENEDORA que tiver antecipado quaisquer valores salariais, devidamente registrados na folha de pagamento como antecipação salarial em 2026, poderá compensar tais antecipações no primeiro pagamento da PLR (Participação nos Lucros e Resultados) ou do Abono Especial, conforme descrito nas cláusulas 3 (3.2) e 4 deste instrumento.

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

Parágrafo terceiro – O PROFESSOR admitido entre março e julho/26 terá como base do reajuste o salário do mês da admissão.

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

3.2. PLR ou Abono especial em 2026

A MANTENEDORA deverá pagar ao PROFESSOR na folha de **outubro de 2026**, com pagamento até o 5º dia útil de novembro de 2026, **15%** a título de Participação nos Lucros ou Resultados, preferencialmente, ou Abono Especial de natureza indenizatória, calculada sobre o **salário devido em fevereiro de 2026**.

Parágrafo primeiro – A concessão de PLR pelas MANTENEDORAS, com ou sem fins lucrativos, é prevista na Lei 10.101/2000, com as modificações introduzidas pela Lei 14.020/2020 no parágrafo 3º-A do art. 2º, considerando cumpridas as metas estabelecidas para o período de 1º de março de 2026 a 31 de dezembro de 2026, a seguir elencadas:

a) Nenhum PROFESSOR teve computado número maior de 30 (trinta) faltas injustificadas consecutivas no período de apuração.

b) A maioria dos cursos das Instituições de Ensino mantidas obteve ou atingiu conceito preliminar de curso ou conceito de curso igual ou maior a 03 (três).

Parágrafo segundo – As MANTENEDORAS que anteciparam o reajuste salarial nos meses de março, abril, maio, junho e julho de 2026 poderão compensar a PLR ou o Abono Especial previsto nesta cláusula, de forma proporcional ou integral.

Parágrafo terceiro - É devido ao PROFESSOR desligado, por pedido de demissão, por comum acordo ou por iniciativa da MANTENEDORA, no período de março a julho de 2026, o pagamento do valor referente à PLR ou Abono Especial referidos no *caput*, de forma proporcional ao período trabalhado. Neste caso, o PROFESSOR deverá entrar em contato com a MANTENEDORA, informando os dados bancários para recebimento dos valores. O pagamento deverá ocorrer, impreterivelmente, em até 30 (trinta) dias, contados da comunicação.

Parágrafo quarto – Os PROFESSORES desligados a partir do mês de agosto de 2026 deverão perceber, juntamente com as verbas rescisórias, o pagamento do valor referente à PLR ou Abono Especial referidos no caput.

Parágrafo quinto – A PLR ou Abono Especial são únicos e, em razão da ausência de caráter salarial contraprestativo, não integram a remuneração do PROFESSOR, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

04. PLR ou Abono Especial 2027

Será devido aos PROFESSORES, na **folha de janeiro de 2027**, com pagamento até o 5º (quinto) dia útil de **fevereiro de 2027**, na forma de PLR, preferencialmente, ou de Abono Especial de natureza indenizatória, o pagamento de **15%** calculado sobre o **salário devido em dezembro de 2026**.

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

Parágrafo primeiro - A concessão de PLR pelas MANTENEDORAS, com ou sem fins lucrativos, é prevista na Lei 10.101/2000, com as modificações introduzidas pela Lei 14.020/2020 no parágrafo 3º-A do art. 2º, considerando cumpridas as metas estabelecidas para o período de 1º de março de 2026 a 31 de dezembro de 2026, a seguir elencadas:

a) Nenhum PROFESSOR teve computado número maior de 30 (trinta) faltas injustificadas consecutivas no período de apuração.

b) A maioria dos cursos das Instituições de Ensino mantidas obteve ou atingiu conceito preliminar de curso ou conceito de curso igual ou maior a 03 (três).

Parágrafo segundo – As MANTENEDORAS que anteciparam o reajuste salarial nos meses de março a agosto de 2026 poderão compensar a PLR ou o Abono Especial previsto nesta cláusula, de forma proporcional ou integral.

Parágrafo terceiro – Terão direito à PLR ou ao Abono Especial estabelecido no ***caput,*** além dos PROFESSORES em atividade na MANTENEDORA no mês do pagamento, também aqueles em gozo de licença remunerada, licença maternidade por gravidez ou adoção ou licença médica, esta última de até o 15º dia de afastamento, bem como os PROFESSORES desligados (por pedido de demissão ou por iniciativa da MANTENEDORA) no período anterior a janeiro de 2027, de forma proporcional ao período trabalhado. Estão excluídos do recebimento os PROFESSORES em licença não remunerada.

Parágrafo quarto – Não será permitida a compensação de eventuais percentuais pagos a título de PLR ou Abono Especial relativos a anos anteriores a 2026 ou no curso do mencionado ano, por força de norma coletiva específica (ACT) ou por liberalidade da MANTENEDORA.

Parágrafo quinto – No caso de desligamento na forma do parágrafo primeiro, o valor devido de PLR ou Abono Especial corresponderá ao percentual estabelecido no sobre a base de cálculo aplicável (salário devido em dezembro de 2026), calculado de forma proporcional aos meses completos trabalhados no ano de 2026, na ordem de 1/12 (um doze avos) por mês, considerando-se como mês integral o transcurso de, no mínimo, 16 (dezesseis) dias de labor.

Parágrafo sexto - Caso a rescisão contratual tenha ocorrido no período de março a julho de 2026, e não tenha sido possível o pagamento na rescisão, o PROFESSOR deverá entrar em contato com a MANTENEDORA, informando os dados bancários para recebimento dos valores. O pagamento deverá ocorrer, impreterivelmente, em até 30 (trinta) dias, contados da comunicação.

Parágrafo sétimo - Os PROFESSORES desligados a partir de agosto de 2026 deverão perceber, juntamente com as demais verbas rescisórias, a PLR ou Abono Especial de forma proporcional aos meses trabalhados no ano de 2026, observando a mesma regra de proporcionalidade de 1/12 por mês ou fração igual ou superior a 16 dias.

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

Parágrafo oitavo - A Participação nos Lucros ou Resultados ou Abono Especial previsto nesta cláusula normativa é referente à negociação salarial vinculada ao ano de 2026, não se confundindo com as negociações futuras relativas à data-base subsequente.

Parágrafo nono - A PLR ou Abono Especial são únicos e, em razão da ausência de caráter salarial contraprestativo, não integram a remuneração do PROFESSOR, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

05. Compensações salariais

Em 2026 será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas no período compreendido março e agosto de 2026.

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

06. Composição da remuneração mensal do professor

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

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

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

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.

Pagamento de remuneração mensal - formas e prazos

07. Prazo e forma de pagamento das remunerações mensais

A remuneração mensal deverá ser paga, no máximo, até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

Parágrafo primeiro – O não pagamento da remuneração mensal 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 sua remuneração mensal.

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

Parágrafo segundo – As MANTENEDORAS que não efetuarem o pagamento das remunerações mensais em moeda corrente deverão proporcionar tempo hábil aos PROFESSORES para o recebimento no banco ou no posto bancário, excluindo-se o horário de refeição.

08. Comprovantes de pagamento

A MANTENEDORA deverá fornecer ao PROFESSOR, mensalmente, até o dia do pagamento da remuneração mensal, comprovante de pagamento, devendo estar discriminados, quando for o caso: ***a)*** identificação da MANTENEDORA e do Estabelecimento de Ensino; ***b)*** identificação do PROFESSOR; ***c)*** denominação da função, no caso de haver faixas salariais diferenciadas; ***d)*** carga horária mensal; ***e)*** outros eventuais adicionais; ***f)*** descanso semanal remunerado; ***g)*** horas extras realizadas; ***h)*** valor do recolhimento do FGTS; ***i)*** desconto previdenciário; ***j)*** outros descontos.

Descontos salariais

09. Autorização para desconto em folha de pagamento

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

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

Gratificações, adicionais, auxílios e outros

Adicional de hora extra

10. Horas extras

Considera-se atividade extra todo trabalho desenvolvido em horário diferente daquele h abitualmente 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:

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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.

Adicional noturno

11. Adicional noturno

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

Outros adicionais

12. Hora-atividade

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

13. Adicional por atividades em outros municípios

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

Parágrafo primeiro - Nos casos em que ocorrer a transferência definitiva do **PROFESSOR**, aceita livremente por este, em documento firmado entre as partes, não haverá a incidência do adicional referido no caput,

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

obrigando-se a **MANTENEDORA** a efetuar o pagamento de um único salário mensal integral, ao **PROFESSOR**, no ato da transferência, a título de ajuda de custo.

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

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

Auxílio educação

14. Bolsas de estudo

A – Programa de Capacitação do Professor

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

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

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

a) nos cursos *stricto sensu* ou de especialização que fixem um número máximo de alunos por turma, são limitadas em 30% (trinta por cento) do total de vagas oferecidas.

b) nos cursos de pós-graduação *lato sensu* não haverá limites de vagas, porém será observado o disposto na alínea *"*a*"* deste item, caso a estrutura do curso torne necessária a limitação do número de alunos.

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

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

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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 **PROFESSO**R, 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 período 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 Convenção.

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

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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

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

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

Auxílio-saúde

15. Assistência médico-hospitalar

15A. Assistência médico-hospitalar COM COPARTICIPAÇÃO

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

15A1. Valor da coparticipação

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

15A2. Data da alteração da modalidade

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

15A3. Valor da contribuição

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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

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

sendo:

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

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

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

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

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

15A4. Comunicação

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

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

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

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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 2026, 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 n.º 9.656, de 03 de junho de 1998 e MP n.º 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 Convenção ou estendê-los a seus dependentes.

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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

15B. Assistência médico-hospitalar SEM COPARTICIPAÇÃO

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

15B1. Valor da contribuição

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

15B2. Comunicação

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

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

I. Abrangência

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

II. Coberturas mínimas

II.1 Quarto para quatro pacientes, no máximo.

II.2 Consultas

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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 2026, 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 n.º 9.656, de 03 de junho de 1998 e MP nº 2.097-39, de 26 de abril de 2001, ou que vierem a ser estabelecidas em lei, ou por mudança de empresa prestadora de serviço, a pedido dos empregados da **MANTENEDORA** ou por quebra de contrato, unilateralmente, por parte da atual empresa prestadora de serviço, a **MANTENEDORA** continuará a contribuir com o valor mensal vigente até a data da modificação, devendo o **PROFESSOR** arcar com o valor excedente, que será descontado em folha e consignado no comprovante de pagamento, nos termos do artigo 462 da CLT.

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

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

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

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

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

Auxílio-creche

16. Creches

É obrigatória a instalação de local destinado a guarda de crianças de até seis meses, quando a **MANTENEDORA** mantiver contratada, em jornada integral, pelo menos trinta empregadas 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.

Contrato de trabalho: admissão, demissão, modalidades

Normas para admissão/contratação

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

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

Parágrafo único – Ao **PROFESSOR** admitido após 1º de março de 2026 serão concedidos os mesmos percentuais de reajustes e aumentos salariais estabelecidos nas respectivas normas coletivas.

18. Readmissão do professor

O **PROFESSOR** que for readmitido até 12 (doze) meses após o seu desligamento ficará desobrigado de firmar contrato de experiência.

19. Anotações na carteira de trabalho

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

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

Desligamento / demissão

20. Garantia semestral de salários

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

A **MANTENEDORA** garantirá ao **PROFESSOR** demitido sem justa causa que, na data da comunicação da dispensa, contar com pelo menos 18 (dezoito) meses de serviço prestado às Instituições de Ensino Superior mantidas, ressalvado o parágrafo 4º desta cláusula:

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

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

Parágrafo primeiro – No caso de demissões efetuadas no final do primeiro período letivo de 2026, para não ficar obrigada a pagar ao PROFESSOR os salários mensais até o encerramento do segundo período letivo, a MANTENEDORA deverá observar as seguintes disposições:

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

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

Parágrafo segundo - No caso de demissões efetuadas no final do segundo período letivo referente a 2026, para não ficar obrigada a pagar ao **PROFESSOR** os salários mensais do período letivo subsequente, a **MANTENEDORA** deverá observar as seguintes disposições:

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

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

Parágrafo terceiro – Os calendários dos cursos, definindo o início e término do período letivo de 2026, além dos respectivos períodos de recesso escolar, deverão ser enviados às entidades sindicais até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente Convenção.

Parágrafo quarto – Na vigência da presente Convenção, quando as demissões ocorrerem a partir de 16 de outubro, a **MANTENEDORA** pagará, independentemente do tempo de serviço do **PROFESSOR**, valor correspondente à remuneração devida até o dia 18 de janeiro, inclusive, do ano subsequente, respeitado o pagamento mínimo de 30 (trinta) dias, a título de férias escolares, para efeito do que define a súmula 10

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

do egrégio TST, ressalvados os contratos de experiência e por prazo determinado, estes últimos válidos somente nos casos de substituição temporária, conforme o disposto na alínea *a)* do parágrafo 2º da cláusula *Horas extras* da presente Convenção.

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

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

Parágrafo sétimo – Para fins de pagamento dos valores indenizatórios previstos nesta cláusula, os montantes deverão ser calculados a partir da data de término do período de 30 (trinta) dias relativos ao aviso prévio, seja na modalidade indenizado ou trabalhado, observando as disposições normativas deste instrumento e as previstas na legislação vigente, restando expressamente excluído para fins de pagamento da *Garantia Semestral de Salários* a projeção do aviso prévio disciplinada pela Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011, cuja quitação deverá ocorrer juntamente com as demais verbas rescisórias devidas.

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 Convenção e as demais verbas rescisórias legais.

21. Indenizações por dispensa imotivada

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

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

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

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

22. Pedido de demissão no final do segundo período letivo

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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

a) Pedido de demissão no final do primeiro semestre letivo – o PROFESSOR que comunicar a demissão até o final de junho e cumprir todas as atividades docentes receberá até 30 de junho, sendo vedado o desconto do aviso prévio de suas verbas rescisórias.

b) Pedido de demissão no final do segundo semestre letivo - o PROFESSOR que no final do segundo semestre letivo comunicar sua demissão até quinze dias antes do início do recesso e cumprir todas as atividades docentes até o final do ano letivo, será dispensado do cumprimento do aviso prévio e terá direito a receber, como indenização, a remuneração até o dia 18 de janeiro do ano subsequente, independentemente do tempo de serviço na MANTENEDORA.

23. Demissão por justa causa

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

Outras normas referentes à admissão, demissão e modalidades de contratação

24. Homologação da rescisão contratual

A MANTENEDORA deve homologar a rescisão contratual até o 20º dia após o término do aviso prévio, quando trabalhado, ou trinta dias após o desligamento, quando houver dispensa do cumprimento de aviso prévio.

O atraso na homologação obrigará a MANTENEDORA ao pagamento de multa, em favor do PROFESSOR, correspondente a um mês de sua remuneração. A partir do vigésimo dia de atraso, haverá ainda multa diária de 0,2% (dois décimos percentuais) do salário mensal.

Parágrafo primeiro - A MANTENEDORA deverá agendar a homologação no respectivo Sindicato, utilizando os contatos disponibilizados no Anexo I, no prazo máximo de 10 (dez) dias da data da dispensa do PROFESSOR, encaminhando os documentos rescisórios legais solicitados e os e-mails (endereços eletrônicos) e telefones de contato dos PROFESSORES demitidos, estando desobrigada de pagar a multa definida no "caput", quando o atraso vier a ocorrer, comprovadamente, por motivos alheios à sua vontade.

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

Parágrafo terceiro – Embora a conferência dos Termos de Rescisão Contratual, a partir da documentação solicitada, seja feita remotamente, a entidade sindical profissional poderá convocar o PROFESSOR

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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

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

Parágrafo sétimo – 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, na modalidade remota, serão encaminhados pelos endereços eletrônicos e contatos disponibilizados no Anexo I, no período definido no parágrafo 5º.

Parágrafo oitavo – Nos termos da orientação jurisprudencial 82 do TST e da Instrução Normativa 15, de 14 de julho de 2010 do MTE, 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 como a do último dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo nono – A homologação da rescisão de contrato poderá ser prestada gratuitamente ou não, pelo sindicato/federação. Caso seja prestada gratuitamente, sua realização será obrigatória. No caso do SINDICATO optar pela cobrança de taxa para a realização da homologação - que será no valor máximo de R$ 50,00 (cinquenta reais) por homologação - ou ainda suspender a realização tal serviço, a homologação deixa de ser obrigatória, cabendo à Mantenedora definir se pagará a referida taxa ou se não homologará a rescisão de contrato, prevalecendo, neste caso, o que estabelece a Lei nº 13.467/17.

Parágrafo décimo – O sindicato/federação deverá comunicar ao SEMESP se a homologação será gratuita (e, deste modo, obrigatória) ou com pagamento de taxa (e, portanto, não obrigatória), para que este possa orientar os seus filiados.

25. Atestados de afastamento e salários

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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

Relações de trabalho: duração, distribuição, controle, faltas

Estabilidade mãe

26. Garantia de emprego à gestante.

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

Estabilidade acidentados / portadores doença profissional

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

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

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

Estabilidade portadores doença não profissional

28. Estabilidade para portadores de doenças graves

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

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

Estabilidade aposentadoria

29. Garantias ao professor em vias de aposentadoria

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

Fica assegurado ao **PROFESSOR** que comprovadamente estiver a vinte e quatro meses ou menos de qualquer modalidade de aposentadoria, 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 pelo INSS, inclusive pelo site ou aplicativo por ele disponibilizado ("meu INSS"). Se o PROFESSOR já tiver sido dispensado e depender de documentação para realização da contagem de tempo de serviço, terá um prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data prevista ou marcada para homologação da rescisão contratual, para a formalização do pedido de contagem de tempo. Comprovada a solicitação de tal documentação, os prazos serão prorrogados até que a referida documentação seja emitida, assegurando-se, nessa situação, o pagamento dos salários pelo prazo máximo de 120 (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.

Parágrafo sétimo – As MANTENEDORAS poderão exigir dos **PROFESSORES** o fornecimento de simulação de tempo de contribuição gerada pelo INSS (Inclusive pelo site ou aplicativo - “Meu INSS”), quando estes completarem 55 (cinquenta e cinco) anos de idade.

Estabilidade adoção

30. Licença por adoção ou guarda

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

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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

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

Outras normas de pessoal

31. Mudança de disciplina

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

Jornada de trabalho: duração, distribuição, controle, faltas

Duração e horário

32. Duração da hora-aula

A duração da hora-aula poderá ser de, no máximo, 50 (cinquenta) minutos.

Parágrafo primeiro – Como exceção ao disposto no *caput*, a hora-aula poderá ter a duração de 60 (sessenta) minutos nos cursos tecnológicos, desde que tenham sido autorizados ou reconhecidos com essa determinação expressa e cujos **PROFESSORES** desses cursos tenham sido contratados nessa condição.

Parágrafo segundo – As **MANTENEDORAS** de Instituições de Ensino que possuem cursos tecnológicos nas condições definidas no parágrafo 1º desta cláusula deverão apresentar à *Comissão Permanente de Negociação* definida na presente Convenção, até o dia 26 de fevereiro de 2026, 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.

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

33. Carga horária

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

Parágrafo único – Os intervalos entre as aulas consecutivas ou durante o período de recreio, bem como nos períodos de intervalo para refeição e descanso, desde que o PROFESSOR não esteja à disposição da MANTENEDORA não serão remunerados.

34. Controle de ponto

As IES poderão utilizar ponto por exceção para o controle de jornada, por meio do qual serão presumidos os horários de entrada e saída dos professores, a partir da jornada estabelecida, devendo ser realizado o registro por meio físico ou eletrônico apenas quando o labor não corresponder a jornada normal (contratual) de trabalho.

Parágrafo primeiro - Para efeitos do caput será reconhecido e validado como controle de ponto do professor, qualquer um dos seguintes documentos, considerados de forma isolada ou combinada, desde que reflitam com fidelidade a totalidade das horas contratadas:

a) o controle de frequência (documento que conste data de trabalho, horário ou quantidade de horas, nome do professor);

b) a grade de horários (documento que conste horário da aula, disciplina, data, nome do professor);

c) o plano individual de trabalho (documento que conste nome do professor, carga horária semanal, mensal ou semestral, curso e/ou disciplinas de atuação);

d) qualquer outro documento que conste expressamente os dias e quantidade de horas contratadas pelo professor, pré-impresso ou eletrônico.

Parágrafo segundo - O registro da jornada que não corresponder à jornada normal (contratual) deverá ser realizado diretamente pelo professor, sendo vedada qualquer interferência ou limitação pela IES.

Parágrafo terceiro - Caso ocorra o aumento ou diminuição da carga horária no curso do semestre, a instituição ficará responsável por adotar de imediato a correção, inclusive para critério de pagamento.

Parágrafo quarto - Caso adote registro eletrônico de ponto convencional ou alternativo, a IES deverá atender as condições e requisitos estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, conforme disposições vigentes, bem como:

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

a) Não se admite a captura, utilização, armazenamento ou tratamento de dados de geolocalização ou do controle localização do empregado, por qualquer meio, para controle de jornada;

b) Deverá ser garantido ao professor o acesso aos registros de jornada, por meio eletrônico, a qualquer tempo, sem a necessidade requerimento prévio;

c) Deverá ser disponibilizado livro físico alternativo para registro de jornada, em local de fácil acesso.

d) Deverão ser observadas as mesmas premissas do controle de ponto por exceção, de modo a constar no registro do ponto a jornada contratual, com registro pelo professor apenas das exceções.

Parágrafo quinto - O descumprimento a qualquer das disposições previstas nesta cláusula invalida os controles de jornada.

Prorrogação / redução de jornada

35. 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.

36. 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.

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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 – Na hipótese de o PROFESSOR manifestar a não aceitação, nos termos do parágrafo primeiro desta cláusula, a MANTENEDORA poderá, no prazo improrrogável de 03 (três) dias, contados do recebimento formal da resposta formulada pelo docente, apresentar nova e derradeira proposta escrita de transferência de disciplina ou de classe ou turma ou redução de carga horária, devendo o PROFESSOR manifestar-se por escrito, impreterivelmente, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contadas do recebimento formal da nova comunicação da MANTENEDORA, sendo que a ausência de manifestação do PROFESSOR caracterizará a sua aceitação.

Parágrafo terceiro – Alternativamente às hipóteses previstas no *caput,* a MANTENEDORA e o PROFESSOR poderão, de comum acordo, estabelecer carga horária distinta da vigente no semestre anterior, desde que o ajuste seja formalizado até a segunda semana do período letivo. Na ausência de concordância expressa por parte do PROFESSOR, prevalecerá o disposto no parágrafo segundo desta cláusula.

Parágrafo quarto – Caso o PROFESSOR manifeste expressamente, conforme previsto nos parágrafos primeiro e segundo acima, a sua recusa quanto à transferência para outra disciplina, classe ou turma ou ainda quanto à redução parcial de carga horária, a MANTENEDORA deverá promover o desligamento sem justa causa dele OU manter a carga horária semanal existente.

37. 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 Convenção.

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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

Faltas

38. 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.

39. Abono de faltas por casamento ou luto

Não serão descontadas, no curso de 09 (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, madrasta ou padrasto cônjuge, companheiro ou companheira e dependente juridicamente reconhecido, desde que o vínculo afetivo seja comprovado pela apresentação da declaração de união estável ou certidão de casamento, acompanhada da certidão de nascimento e, em caso de luto, da certidão de óbito.

Parágrafo único – Não serão descontadas, no curso de 03 (três) dias, as faltas do PROFESSOR por motivo de falecimento de sogra, sogro, neto, neta, irmão ou irmão, devendo ser apresentada a certidão de óbito.

40. Congressos, simpósios e equivalentes

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

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

Outras disposições sobre jornada

41. 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.

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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

Férias e licenças

Férias coletivas

42. Férias

As férias anuais dos **PROFESSORES** serão coletivas, com duração de trinta dias corridos e gozados em julho de 2026. 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.

Licença remunerada

43. Recesso escolar

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

O recesso escolar anual é obrigatório e tem duração de trinta dias corridos, gozados preferencialmente no mês de janeiro de 2026, ressalvado o disposto no parágrafo quinto desta cláusula.

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

Parágrafo primeiro – As **MANTENEDORAS**, cujos calendários escolares das IES mantidas, elaborados e aprovados pelo órgão competente definido em Estatuto ou Regimento, não observarem o determinado pelo caput, para o recesso escolar anual dos **PROFESSORES**, poderão conceder o recesso escolar dos **PROFESSORES** do seguinte modo: vinte dias corridos de recesso escolar deverão ser concedidos em janeiro de 2027 e os demais períodos adicionais, obrigatoriamente no período compreendido entre março de 2026 e fevereiro de 2027.

Parágrafo segundo – Havendo comprovada impossibilidade da concessão do período de recesso nos termos e condições do *caput*, os **PROFESSORES** poderão gozá-lo em, no máximo, três períodos, sendo um deles, obrigatoriamente nos meses de janeiro de 2027 e os outros dois compostos obrigatoriamente por dias normais de aulas e consecutivos.

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

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

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

Licença não remunerada

44. 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.

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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

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

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

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

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

Outras disposições sobre férias e licenças

45. Licença paternidade

A licença paternidade terá duração de 10 (dez) dias.

46. Dia do Professor

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

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

Saúde e segurança do trabalhador

Uniforme

47. Uniformes

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

Aceitação de atestados médicos

48. Atestados médicos e abono de faltas

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA

49. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA

O mandato dos representantes dos empregados eleitos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA terá duração de 1 (um) ano, permitida uma única reeleição consecutiva, nos termos da legislação vigente e da NR-5.

Parágrafo primeiro - O empregado eleito para a CIPA poderá candidatar-se à reeleição para o mandato imediatamente subsequente, observados os requisitos estabelecidos na NR-5 e na legislação vigente.

Parágrafo segundo - O empregado que, após o término de seu primeiro mandato, não se candidatar à reeleição para o mandato imediatamente subsequente somente poderá apresentar nova candidatura em processo eleitoral cujo período de inscrições tenha início após o término da garantia provisória de emprego decorrente do mandato anteriormente exercido.

Parágrafo terceiro - O empregado que tenha exercido 2 (dois) mandatos consecutivos como representante eleito dos empregados na CIPA, não poderá candidatar-se à composição imediatamente subsequente, podendo apresentar nova candidatura somente em processo eleitoral cujo período de inscrições tenha início após o término da garantia provisória de emprego decorrente de seu segundo mandato, observados os demais requisitos estabelecidos na NR-5 e na legislação vigente.

Parágrafo quarto - As limitações previstas nesta cláusula têm por finalidade assegurar a alternância da representação dos empregados na CIPA, ampliar a participação dos trabalhadores e disciplinar a sucessão dos mandatos, sem prejuízo das garantias provisórias de emprego legalmente asseguradas e do regular funcionamento das comissões de prevenção de acidentes.

Parágrafo quinto – Ao empregado eleito como representante dos trabalhadores na CIPA será integralmente assegurada a garantia provisória de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea “a”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o término do mandato, nos termos da legislação aplicável.

Relações sindicais

Acesso do sindicato ao local de trabalho

50. Quadro de avisos

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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

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

Representante sindical

51. Delegado representante

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

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

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

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

Liberação de empregados para atividades sindicais

52. Assembleias sindicais

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

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

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

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

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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.

53. Congresso do Sindicato

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

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

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

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

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

<u>Accesso a informações da empresa</u>

54. Relação nominal

Na vigência desta Convenção, a MANTENEDORA está obrigada a encaminhar ao Sindicato ou à Federação, até dia 31 de setembro de 2026, a relação nominal dos **PROFESSORES** que integram os seus quadros de empregados, acompanhada do respectivo CPF/MF (ocultando-se os 3 primeiros e os 2 últimos dígitos), e-mail e das informações salariais, mediante a indicação do enquadramento em uma das faixas remuneratórias mensais abaixo definidas:

a) Faixa “A” – remunerações mensais até R$ 3.000,00 (três mil reais);

b) Faixa “B” – remunerações mensais de R$ 3.000,01 (três mil reais e um centavo) a R$ 5.000,00 (cinco mil reais);

c) Faixa “C” – remunerações mensais de R$5.000,01 (cinco mil reais e um centavo) a R$ 7.000,00 (sete mil reais);

d) Faixa “D” – remunerações mensais de R$7.000,01 (sete mil reais e um centavo) a R$ 9.000,00 (nove mil reais);

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

e) Faixa "E" – remunerações mensais de R$ 9.000,01 (nove mil reais e um centavo) a R$ 11.000,00 (nove mil reais);

f) Faixa "F" – remunerações mensais de R$ 11.000,01 (onze mil reais e um centavo) a R$ 13.000,00 (treze mil reais);

g) Faixa "G" – remunerações mensais de R$ 13.000,01 (treze mil reais e um centavo) a R$ 15.000,00 (treze mil reais);

h) Faixa "H" – remunerações mensais acima de R$15.000,01 (quinze mil reais e um centavo).

Parágrafo primeiro - A referida relação poderá ser enviada por e-mail, ou poderá, ainda, ser encaminhada cópia da folha de pagamentos do mês acima estabelecido para cumprimento desta obrigação.

Parágrafo segundo – A entrega de tais informações é feita com base na decisão judicial transitada em julgado – processo n.º 100.3863-33.2021.5.02.0000, nos precedentes normativos nº 41 e nº 111 do Egrégio Tribunal Superior Trabalho, na Nota Técnica/SRT/MTE nº 202/2009 e nos incisos II e IX do artigo 7º, inciso II do artigo 10º e letras "a" e "d" do inciso II do artigo 11, todos da Lei n.º 13.709/18 (LGPD).

Parágrafo terceiro – Nos termos que estabelece a Lei nº 13.709/2018, as informações contidas na presente cláusula só podem 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 e endereço de e-mail, serão encaminhados pela entidade sindical ao SEMESP, em até 15 (quinze) dias, após a assinatura da presente norma coletiva, acompanhados das informações acerca dos necessários mecanismos de proteção e segurança adotados.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

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.

Disposições gerais

Regras para a negociação

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;

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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

c) discutir questões não contempladas na presente Convenção.

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

Parágrafo segundo – É prerrogativa da *Comissão Permanente de Negociação* estabelecer normas e regramentos para elucidar o entendimento e facilitar a implementação das condições estabelecidas nas cláusulas da presente convenção coletiva.

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

Mecanismos de solução de conflitos

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 Convenção e eventuais divergências trabalhistas existentes entre a **MANTENEDORA** e seus **PROFESSORES**.

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

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

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

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

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

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

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

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

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

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

Descumprimento do instrumento coletivo

58. Multa por descumprimento da Convenção

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

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

59. Contribuição Assistencial

Na forma da tese jurídica fixada no julgamento do Tema 935 do STF, obriga-se a MANTENEDORA, na vigência da presente Convenção, a promover o desconto na folha de pagamento dos PROFESSORES, sindicalizados e/ou filiados ou não, para recolhimento em favor da entidade sindical legalmente representativa da categoria dos PROFESSORES, na base territorial conferida pela respectiva certidão sindical ou pelo inciso I do art. 8º da Constituição Federal, em conta especial, da importância correspondente ao percentual estabelecido pela assembleia geral da categoria, conforme disposto contido no Anexo II desta norma coletiva. A referida contribuição destina-se à criação, manutenção e ampliação dos serviços prestados pela entidade sindical, conforme deliberação da assembleia geral.

Parágrafo primeiro – O valor anual da contribuição assistencial aprovada pela Assembleia Geral dos trabalhadores convocada e realizada nas condições descritas no parágrafo segundo, obedecendo aos princípios de proporcionalidade e razoabilidade, **não poderá exceder a 6% (seis por cento)** do valor da remuneração bruta mensal, reajustada pelos índices previstos nesta norma coletiva, a ser cobrado de forma parcelada, conforme deliberação da assembleia geral dos trabalhadores convocada para tratar deste assunto.

Parágrafo segundo – O direito de oposição à cobrança da contribuição assistencial, garantido pela aludida decisão do STF (Tema 935), com prazo de 10 (dez) dias corridos, será exercido a cada ano, na forma e

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

período fixados pela Assembleia Geral dos trabalhadores (e constate do Anexo I), órgão soberano de decisão da categoria, sem qualquer vício de vontade, de modo individual, pessoalmente na sede do Sindicato profissional, através de carta escrita contendo a qualificação do PROFESSOR (nome, endereço, RG, CPF/MF e cargo), da Instituição de Ensino (nome, endereço e CNPJ) e da Entidade MANTENEDORA.

Parágrafo terceiro – O Sindicato divulgará previamente à categoria por ele representada, por meio de publicação com destaque em sua página eletrônica, publicação de edital em jornal de ampla circulação na base de representação ou em quadro de avisos dos trabalhadores na Instituição de Ensino, ou ainda por outros meios eficazes, todas as informações sobre a contribuição assistencial, percentuais e meses de cobrança, como também as condições para o exercício do direito de oposição, que terá prazo de 10 (dez) dias corridos, a ser fixado dentro dos meses de **agosto/2026 e/ou setembro/2026**, dando publicidade das deliberações aprovadas na Assembleia Geral que tenha tratado da questão.

Parágrafo quarto – Tendo em vista que a contribuição assistencial é matéria que diz respeito à relação entre sindicato (coletividade) e trabalhador (individuo), a MANTENDORA, através de qualquer preposto, especialmente os integrantes do departamento de RH, não poderá sugerir, induzir ou coagir o empregado a realizar a entrega da carta de oposição no prazo fixado pelo Sindicato, sob pena de tal oposição não ter validade, não podendo, ainda, aceitar cartas entregues diretamente a ela, que não tenham seguido o procedimento fixado pelo Sindicato profissional.

Parágrafo quinto – O recolhimento da contribuição assistencial será realizado obrigatoriamente pela própria MANTENEDORA, até o 15º (décimo quinto) dia dos meses subsequentes aos descontos, em guias próprias, fornecidas pelo Sindicato da categoria profissional, conforme instruções que serão fornecidas após o término do prazo para o exercício do direito de oposição.

Parágrafo sexto – Obriga-se a MANTENEDORA a enviar à entidade sindical o comprovante do recolhimento acompanhado da relação dos PROFESSORES que não se opuseram ao desconto, com os respectivos salários, no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar da data do vencimento do recolhimento.

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

Parágrafo oitavo – Em caso de reclamação do PROFESSORES junto à MANTENEDORA, realizada por escrito e devidamente fundamentada, quanto ao desconto relativo à contribuição assistencial, caberá à entidade sindical beneficiária responder imediatamente ao trabalhador, expondo as suas razões para efetuar ou não a devolução postulada, sem prejuízo do que dispõe o parágrafo oitavo da presente cláusula.

Parágrafo nono – As entidades sindicais beneficiárias do recebimento da contribuição tratada nesta cláusula obrigam-se a participar, como litisconsortes passivos, de qualquer ação individual ou coletiva,

Docusign Envelope ID: C8AAF1FC-EC1B-824F-8107-54D47664CF9B

inclusive ação civil pública, tão logo sejam informadas da existência de ação desta natureza, que tenha por objeto a devolução de valores descontados dos empregados a título de contribuição assistencial e a elas repassados na forma do "caput" e parágrafos da presente cláusula, bem como a ressarcir, diretamente ou por meio de compensação com outros créditos futuros, os valores devolvidos, as despesas, inclusive custas e honorários advocatícios, bem como as multas decorrentes de eventual autuação imposta por auditores-fiscais do Ministério do Trabalho, e os prejuízos causados às Instituições de Ensino e/ou Entidades MANTENEDORAS, exclusivamente sobre desconto de contribuição assistencial.

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

São Paulo, de 24 agosto de 2026

Assinado por:
Lúcia Maria Teixeira
B627EE6324...

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

Assinado por:
Moacir Pereira
69DB076E37784D5...

Moacir Pereira
Presidente do SINPRAE Bragança Paulista
CPF/MF 056.292.509-06

Assinado por:
42F41926EFD2407...

Alexandre Eduardo da Silva
Presidente da FEPPAAE
CPF/MF 102.996.088-75