Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2014

professores do ensino superior

Sindicato dos Profissionais de Educação da Noroeste Paulista – **Sinpro / Noroeste Paulista**

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

Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelec. de Ensino Superior no Est. de S. Paulo **Semesp**

Entre as partes, de um lado, o Sindicato dos Profissionais de Educação da Noroeste Paulista – **Sinpro / Noroeste Paulista**, CNPJ 63.893.838/0001-71, entidade integrante da Federação dos Professores do Estado de São Paulo – **Fepesp**, CNPJ 59.391.227/0001-58, com base territorial e representatividade fixadas em sua Carta Sindical e no que estabelece o inciso I do artigo 8º da Constituição Federal e de outro, o Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo – **Semesp**, CNPJ 49.343.874/0001-30, com representatividade fixada em sua Carta Sindical, ao final assinados por seus representantes legais, devidamente autorizados pelas competentes Assembleias Gerais das respectivas categorias, fica estabelecida, nos termos do artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e do artigo 8º, inciso VI da Constituição Federal, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

1. Abrangência

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

Parágrafo único – A categoria dos PROFESSORES abrange todos aqueles que exercem a atividade docente, independentemente da denominação sob a qual a função for exercida. Considera-se atividade docente a função de ministrar aulas.

2. Duração

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de dois anos, com vigência de 1º de março de 2013 a 28 de fevereiro de 2015.

Parágrafo único – As cláusulas poderão ser reexaminadas na próxima data base, em 1º de março de 2014, em virtude de problemas surgidos na sua aplicação ou do surgimento de normas legais a elas pertinentes, ou em decorrência de aprovação das propostas apresentadas pela Comissão de Aprimoramento das Relações de Trabalho prevista na presente Convenção.

Salários, reajuste e pagamento

Reajustes/Correções salariais

3. Reajuste salarial em 1º de março de 2013

A partir de 1º de março de 2013, será aplicado o reajuste de 6,52% (seis vírgula cinquenta e dois por cento), sobre os salários devidos em 1º de agosto de 2012.

Parágrafo único – Fica estabelecido que o salário de 1º de março de 2013, reajustado pelo índice definido nesta cláusula, servirá como base de cálculo para a data base de 1º de março de 2014.

4. Reajuste salarial em 1º de março de 2014

Em 1º de março de 2014, as MANTENEDORAS deverão aplicar sobre os salários devidos em 1º de março de 2013, o percentual definido pela média aritmética dos índices inflacionários do período compreendido entre 1º de março de 2013 e 28 de fevereiro de 2014, apurados pelo IBGE (INPC), FIPE (IPC) e DIEESE (ICV), acrescido de 1,00% (um por cento), a título de aumento real.

Parágrafo primeiro – Fica estabelecido que o salário de 1º de março de 2014, reajustado pelo índice definido nesta cláusula, servirá como base de cálculo para a data base de 1º de março de 2015.

Parágrafo segundo – O SEMESP, o SINDICATO e a FEPESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 20 de março de 2014, o percentual de reajuste salarial calculado pela fórmula definida no caput.

5. Compensações salariais

No ano de 2013 será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas no período compreendido entre 1º de março de 2012 e 28 de fevereiro de 2013. Relativamente à data-base de março de 2014 será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas no período compreendido entre 1º de março de 2013 e 28 de fevereiro de 2014.

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

Pagamento de salário: formas e prazos

6. Composição do salário mensal do professor

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

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

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

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

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

7. Prazo para pagamento de salários

Os salários deverão ser pagos, no máximo, até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

Parágrafo único - O não pagamento dos salários no prazo obriga a MANTENEDORA a pagar multa diária, em favor do PROFESSOR, no valor de 1/50 (um cinquenta avos) de seu salário mensal.

8. Comprovante de pagamento

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

Descontos salariais

9. Autorização para desconto em folha de pagamento

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

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

Gratificações, adicionais, auxílios e outros

Adicional de hora extra

10. Horas extras

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

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

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

a) da substituição temporária de outro PROFESSOR, com duração predeterminada, decorrente de licença médica, maternidade ou para estudos. Nestes casos, a substituição deverá ser formalizada através de documento firmado entre a MANTENEDORA e o PROFESSOR que aceitar realizá-la;

b) de substituições eventuais de faltas de PROFESSOR responsável, desde que aceitas livremente pelo PROFESSOR substituto;

c) de reposição de eventuais faltas que foram descontadas dos salários nos meses em que ocorreram;

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

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

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

Adicional noturno

11. Adicional noturno

O trabalho noturno deve ser pago nas atividades realizadas após as 22 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 correção dos mesmos.

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, 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.

14. Participação nos lucros ou resultados ou abono especial

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, obriga-se a MANTENEDORA a pagar aos seus PROFESSORES a parcela correspondente a 24% (vinte e quatro por cento) do seu salário mensal bruto, até o dia 15de outubro de 2014. Tal pagamento poderá ser feito a título de participação nos lucros ou resultados (PLR) ou como abono especial, segundo os critérios e normas especificadas nos parágrafos seguintes:

Parágrafo primeiro – A MANTENEDORA pagará a seus PROFESSORES a parcela correspondente a 24% (vinte e quatro por cento) do seu salário mensal bruto, a título de participação nos lucros ou resultados (PLR), nos termos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, com as alterações da Lei nº 12.832, de 20 de junho de 2013, caso a Instituição de Ensino Superior mantida tenha alcançado pelo menos dois dos requisitos abaixo nominados:

a) Redução do índice de inadimplência no ano de 2013, em relação ao ano anterior;
b) Pelo menos 70% (setenta por cento) positivos nos indicadores de avaliação publicados pelo Ministério da Educação;
c) Redução da evasão no ano de 2013, em relação ao ano anterior;
d) Índice satisfatório na maioria dos indicadores dos relatórios de auto avaliação produzidos pela CPA.

Parágrafo segundo – Os requisitos acima definidos, assim como o percentual do salário pago aos PROFESSORES a título de participação nos lucros ou resultados (PLR) poderão ser substituídos pela MANTENEDORA, desde que seja garantido o mínimo de 24% do salário bruto e a obtenção de no máximo 50% das novas metas definidas e que o SEMESP e a FEPESP tenham sido comunicados da alteração, até 30 de junho de 2014, sujeitos à aprovação do Foro Conciliatório de Solução de Conflitos Coletivos, em reunião especialmente convocada para esse propósito.

Parágrafo terceiro – A MANTENEDORA que não conceder a participação nos lucros ou resultados (PLR) estabelecida no *caput*, seja em razão do não atendimento dos requisitos e condições definidas nesta cláusula, ou em razão de se considerar enquadrada no inciso II do parágrafo 3º do artigo 2º da Lei n.º 10.101/2000 com as alterações da Lei nº 12.832, de 20 de junho de 2013, ou ainda, em razão de outro motivo qualquer, deverá pagar a seus PROFESSORES, no prazo acima definido, a parcela correspondente a 24% (vinte e quatro por cento) do seu salário mensal bruto, a título de abono salarial.

Auxílio educação

15. Bolsas de estudo

A - Programa de Capacitação do Professor

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

1. 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.
2. As bolsas de estudo integrais em cursos de pós-graduação ou especialização existentes e administrados pela MANTENEDORA são válidas exclusivamente para o PROFESSOR, em áreas correlatas às disciplinas que o mesmo ministra na Instituição e que visem a capacitação docente, respeitados os critérios de seleção exigidos para ingresso no mesmo e obedecerão as 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. Caso a estrutura do curso torne necessária a limitação do número de alunos será observado o disposto na alínea *"a"* deste item.
3. O direito às bolsas 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.
4. As bolsas de estudo serão mantidas 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*".
5. O PROFESSOR que for reprovado no período letivo perderá o direito à bolsa de estudo, voltando a gozar do benefício quando lograr aprovação no referido período. As disciplinas cursadas em regime de dependência serão de total responsabilidade do PROFESSOR, arcando o mesmo com o seu custo.

B - Programa de Inclusão, Capacitação para Filhos, Dependentes Legais e Estudantes

O CEBRADE – Centro Brasileiro de Desenvolvimento do Ensino Superior – tem, como um dos seus objetivos, desenvolver o *Programa de Amparo Educativo Temporário – PAET*, concedendo bolsas de estudo em Instituições Privadas de Ensino Superior. Os filhos ou dependentes legais do PROFESSOR têm direito a usufruir as gratuidades integrais do *PAET*, sem qualquer ônus, nos cursos de graduação ou sequenciais existentes e administrados pela MANTENEDORA para a qual o

PROFESSOR trabalha, observado o disposto nesta cláusula e no *"Regulamento do Programa de Capacitação"*, anexado à presente Convenção.

Parágrafo primeiro – A MANTENEDORA deverá disponibilizar ao CEBRADE, mediante requerimento, bolsas de estudo em número suficiente para o atendimento da concessão das gratuidades integrais do *PAET* nas Instituições de Ensino Superior por ela mantida, para filhos ou dependentes legais dos seus PROFESSORES, observada a limitação de duas bolsas de estudo por PROFESSOR.

Parágrafo segundo – O beneficiário bolsista, concluinte de curso de graduação ou seqüencial, não poderá obter nova concessão de gratuidade em um desses cursos, na mesma IES.

Parágrafo terceiro – O SEMESP e a FEDERAÇÃO representante da categoria profissional fiscalizarão o CEBRADE na gestão do *Programa de Amparo Educativo Temporário* para os filhos e dependentes legais dos PROFESSORES, na conformidade do estabelecido nesta cláusula e no *"Regulamento do Programa de Capacitação"*.

Parágrafo quarto – Para a concessão das gratuidades integrais aos filhos e dependentes legais do PROFESSOR, o CEBRADE não poderá fazer qualquer outra exigência a não ser o comprovante de aprovação no processo seletivo da IES administrado pela MANTENEDORA empregadora e a observância dos preceitos estabelecidos nesta cláusula e no *"Regulamento do Programa de Capacitação"*.

Parágrafo quinto – Terão direito a requerer e obter do CEBRADE a concessão de bolsas integrais de estudo, os dependentes legais do PROFESSOR reconhecidos pela Legislação do Imposto de Renda, ou que estejam sob a sua guarda judicial e vivam sob sua dependência econômica, devidamente comprovada.

Parágrafo sexto – Os filhos do PROFESSOR terão direito a obter do CEBRADE a concessão 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 sétimo – Caso a MANTENEDORA não queira participar do *Programa de Amparo Educativo Temporário – PAET*, gerenciado pelo CEBRADE, estará obrigada a conceder bolsas de estudo aos PROFESSORES que trabalham nas Instituições de Ensino Superior por elas mantidas ou administradas, nas condições e termos estabelecidos nesta cláusula e no Regulamento em anexo.

Parágrafo oitavo. Além dos casos previstos nesta cláusula, a MANTENEDORA poderá fornecer outras bolsas de estudos, cujas condições serão objeto de termo aditivo a ser firmado entre a MANTENEDORA e CEBRADE.

Auxílio saúde

16. Assistência médico-hospitalar

A MANTENEDORA está obrigada a assegurar, às suas expensas, nos limites estabelecidos nesta cláusula, assistência médico-hospitalar a todos os seus PROFESSORES, 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. Qualquer que

seja a opção feita, a assistência médico-hospitalar deve assegurar as condições e os requisitos mínimos que seguem relacionados:

1. 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.

2. Coberturas mínimas

2.1 Quarto para quatro pacientes, no máximo.

2.2 Consultas.

2.3 Prazo de internação de 365 dias por ano (comum e UTI/CTI)

2.4 Parto, independentemente do estado gravídico.

2.5 Moléstias infecto-contagiosas que exijam internação.

2.6 Exames laboratoriais, ambulatoriais e hospitalares.

3. Carência

Não haverá carência na prestação dos serviços médicos e laboratoriais.

4. Professor ingressante

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

5. Pagamento

Caberá ao PROFESSOR o pagamento de 10% (dez por cento) do valor da Assistência Médica, respeitado o disposto nos parágrafos 1º, 2º e 3º.

Parágrafo primeiro – A MANTENEDORA deverá enviar ao Sindicato cópia do contrato formalizado com a empresa de assistência médico–hospitalar ou de seguro saúde ou de medicina de grupo que comprove o valor pago.

Parágrafo segundo – Caso a assistência médico-hospitalar vigente na Instituição venha a sofrer reajuste em virtude de possíveis modificações estabelecidas em legislação que abranja o segmento - Lei 9.656, de 03 de junho de 1998 e MP 2.097-39, de 26 de abril de 2001, ou que vierem a ser estabelecidas em lei, ou por mudança de empresa prestadora de serviço, a pedido dos empregados da Instituição 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 terceiro – Caso ocorra mudança de empresa prestadora de serviço, por decisão unilateral da MANTENEDORA, com conseqüente reajuste no valor vigente, o PROFESSOR estará isento do pagamento do valor excedente, cabendo à MANTENEDORA prover integralmente a assistência médico-hospitalar, sem nenhum ônus para o PROFESSOR.

Parágrafo quarto – Para efeito do disposto no parágrafo primeiro desta cláusula, caberá à MANTENEDORA remeter a documentação comprobatória para análise e deliberação da Comissão Permanente de Negociação.

Parágrafo quinto – 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, para que a MANTENEDORA possa proceder à suspensão dos serviços.

Parágrafo sexto – 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 sétimo – 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.

Auxílio creche

17. Creches

É obrigatória a instalação de local destinado à guarda de crianças de até seis meses, quando a MANTENEDORA mantiver contratada, em jornada integral, pelo menos trinta funcionárias com idade superior a 16 anos. A manutenção da creche poderá ser substituída pelo pagamento do reembolso-creche, nos termos da legislação em vigor (artigo 389, parágrafo 1º da CLT e Portarias MTb nº 3296 de 03/09/86 e nº670, de 27/08/97), ou ainda, a celebração de convênio com uma entidade reconhecidamente idônea.

Contrato de trabalho: admissão, demissão, modalidades

Normas para admissão/contratação

18. Salário do professor ingressante na MANTENEDORA

A MANTENEDORA não poderá contratar nenhum PROFESSOR por salário inferior ao limite salarial mínimo 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 2013 e após 1º de março de 2014, serão concedidos os mesmos percentuais de reajustes e aumentos salariais estabelecidos nas cláusulas "*Reajuste salarial em 1º de março de 2013*" e "*Reajuste salarial em 1º de março de 2014*", respectivamente, desta norma coletiva.

19. Readmissão do professor

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

20. Anotações na carteira de trabalho

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

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

Desligamento / demissão

21. Garantia semestral de salários

Ao PROFESSOR demitido sem justa causa, a MANTENEDORA garantirá:

a) no primeiro semestre, a partir de 1º de janeiro, os salários integrais até o dia 30 de junho;
b) no segundo semestre, os salários integrais até o dia 31 de dezembro, ressalvado o parágrafo 4º.

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

Parágrafo segundo – No caso de demissões efetuadas no final do primeiro semestre letivo, para não ficar obrigada a pagar ao PROFESSOR os salários do segundo semestre, 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 início das férias;
b) sendo o aviso prévio indenizado, a demissão deverá ser formalizada até um dia antes do início das férias, ainda que as férias tenham seu início programado para o mês de julho, obedecendo ao que dispõe a cláusula *"Férias"* da presente Convenção.

Parágrafo terceiro - No caso de demissões efetuadas no final do ano letivo, para não ficar obrigada a pagar ao PROFESSOR os salários do primeiro semestre do ano seguinte, 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 início do recesso escolar;
b) sendo o aviso prévio indenizado, a demissão deverá ser formalizada até um dia antes do início do recesso escolar.

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

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

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

Parágrafo sétimo - O aviso prévio de trinta dias previsto no artigo 487 da CLT já está integrado às indenizações tratadas nesta cláusula.

22. 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.

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.

23. Pedido de demissão no final de ano letivo

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

24. Demissão por justa causa

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

Outras normas referentes à admissão, demissãoe modalidades de contratação

25. Multa por atraso na homologação

A MANTENEDORA deve pagar as verbas devidas na rescisão contratual no dia seguinte ao término do aviso prévio, quando trabalhado, ou dez dias após o desligamento, quando houver dispensa do cumprimento de aviso prévio. O atraso no pagamento das verbas rescisórias obrigará a MANTENEDORA ao pagamento de multa, em favor do PROFESSOR, correspondente a um mês de sua remuneração, conforme o disposto no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

A partir do vigésimo dia de atraso da homologação da rescisão, a contar da data estabelecida pela legislação para o pagamento das verbas rescisórias, a MATENEDORA estará obrigada, ainda, a pagar ao PROFESSOR multa diária de 0,2% (dois décimos percentuais) do salário mensal. A MANTENEDORA estará desobrigada de pagar a referida multa quando o atraso da homologação vier a ocorrer, comprovadamente, por motivos alheios a sua vontade.

Parágrafo único – O Sindicato está obrigado a fornecer comprovante de comparecimento sempre que a MANTENEDORA se apresentar para homologação das rescisões contratuais e comprovar a convocação do PROFESSOR.

26. Atestados de afastamento e salários

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

Relações de trabalho: duração, distribuição, controle, faltas

Estabilidade mãe

27. Garantia de emprego à gestante

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

Estabilidade acidentados / portadores doença profissional

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

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

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

Estabilidade portadores doença não profissional

29. Estabilidade para portadores de doenças graves

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

Parágrafo único – São consideradas doenças graves ou incuráveis, a tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira definitiva, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloastrose anquilosante, neofropatia grave, estados do Mal de Paget (osteíte deformante) e contaminação grave por radiação.

Estabilidade aposentadoria

30. Garantias ao professor em vias de aposentadoria

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

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

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

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

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

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

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

Estabilidade adoção

31. Licença à professora adotante

Nos termos da Lei 10421, de 15 de abril de 2002, será assegurada licença maternidade à PROFESSORA que vier a adotar ou obtiver guarda judicial de crianças, garantido o emprego no período em que a licença for concedida.

Outras normas de pessoal

32. 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

33. Duração da hora-aula

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

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

Parágrafo segundo – As MANTENEDORAS de Instituições de Ensino que possuem cursos tecnológicos nas condições definidas no parágrafo 1º desta cláusula deverão apresentar à *"Comissão Permanente de Negociação"* definida na presente Convenção, até o dia 15 de agosto de 2013, a documentação de autorização ou reconhecimento do curso com a determinação expressa de hora-aula com duração de 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 4º 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 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.

34. Carga horária

Quando a MANTENEDORA e o PROFESSOR contratarem carga diária de aulas superior aos limites previstos no artigo 318 da CLT, o excedente à carga horária legal será remunerado como aula normal, acrescido de DSR, hora-atividade e vantagens pessoais.

Parágrafo único – Poderá ser flexibilizada a carga horária do PROFESSOR entre jornadas no exercício concomitante de função docente e atividade administrativa, não havendo assim pagamento, no intervalo, de horas aulas e salários, se o professor não tiver trabalhado no referido intervalo.

Prorrogação / redução de jornada

35. Irredutibilidade de carga horária e de salário

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 – Outras atividades, ainda que inerentes ao trabalho docente, que não sejam as de ministrar aulas, 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.

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

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

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 até o final da segunda semana de aulas do período letivo.

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

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

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

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

Faltas

38. Desconto de faltas

Na ocorrência de faltas, a MANTENEDORA poderá descontar do salário do PROFESSOR, no máximo, o número de aulas em que o mesmo 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 nove dias corridos, as faltas do PROFESSOR, por motivo de gala ou luto, este em decorrência de falecimento de pai, mãe, filho, cônjuge, companheira (o) e dependente juridicamente reconhecido.

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

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 da janela é obrigatório, devendo o PROFESSOR permanecer à disposição da MANTENEDORA neste período, ressalvada a aceitação pelo PROFESSOR, através de acordo formalizado entre as partes antes do início das aulas, quando as janelas não serão pagas.

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

Férias e licenças

Férias coletivas

42. Férias

As férias anuais dos PROFESSORES serão coletivas, com duração de trinta dias corridos e gozados em julho de 2013 e julho de 2014. 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.

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 das férias.

Parágrafo segundo – As férias não poderão ser iniciadas aos domingos, feriados, dias de compensação do descanso semanal remunerado e nem aos sábados, quando estes não forem dias normais de aula.

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.

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.

Licença remunerada

43. Recesso escolar

O recesso escolar anual é obrigatório e tem duração de trinta dias corridos, gozados preferencialmente no mês de janeiro de cada ano.

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 nenhum trabalho.

Parágrafo primeiro – Na vigência da presente Convenção, as instituições cujos calendários escolares, determinados pelo órgão competente conforme o estabelecido em Estatuto ou Regimento, não observarem o determinado pelo *caput* para o recesso escolar anual dos PROFESSORES, poderão concedê-lo em um período de no mínimo vinte dias corridos e em no máximo mais três períodos compostos por dias normais de aula e consecutivos, desde que observem as seguintes condições:

a) vinte dias corridos em janeiro de 2014 e os dois ou três períodos compostos por dias normais de aula e consecutivos, obrigatoriamente no período compreendido entre março de 2013 e fevereiro de 2014.

b) vinte dias corridos em janeiro de 2015 e os dois ou três períodos compostos por dias letivos e consecutivos, obrigatoriamente no período compreendido entre março de 2014 e fevereiro de 2015.

Parágrafo segundo – No caso dos calendários escolares preverem a divisão do recesso escolar dos PROFESSORES, os períodos definidos na conformidade do parágrafo primeiro não poderão ser iniciados aos domingos, feriados, dias de compensação do descanso semanal remunerado e nem aos sábados, quando estes não forem dias normais de aulas.

Parágrafo terceiro – As Instituições cujas atividades não possam ser interrompidas, tais como aquelas desenvolvidas em hospital, clínica, laboratório de análise, escritórios experimentais, pesquisas, dentre outros, ou que ministrem cursos em que sejam utilizadas instalações específicas ou que prestem atendimento à comunidade que não pode ser suspenso, poderão conceder aos PROFESSORES o recesso escolar anual definido no *caput* de maneira escalonada ao longo de cada ano.

Parágrafo quarto – Os calendários escolares que definirão os períodos de recesso escolar dos PROFESSORES serão obrigatoriamente divulgados aos PROFESSORES até o início de cada período letivo e enviados ao Sindicato.

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.

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 cinco dias.

Saúde e segurança do trabalhador

Uniforme

46. Uniformes

A MANTENEDORA deverá fornecer gratuitamente dois uniformes por ano, quando o seu uso for exigido.

Aceitação de atestados médicos

47. Atestados médicos e abono de faltas

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

Relações sindicais

Acesso do sindicato ao local de trabalho

48. Quadro de avisos

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

Parágrafo único – O dirigente sindical terá livre acesso à sala dos PROFESSORES, no horário de intervalo das aulas, para atualização do material divulgado no quadro de avisos, uma única vez em cada mês.

Representante sindical

49. 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 na 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

50. 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 período compreendido entre o mês de março e o mês de fevereiro do ano subsequente. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em períodos distintos.

Parágrafo segundo - O Sindicato ou a FEPESP 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 1º desta cláusula. As ausências decorrentes do comparecimento às assembleias de suas entidades serão abonadas mediante prévia comunicação formal à MANTENEDORA.

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

51. Congresso do Sinpro

Em cada ano de vigência desta Convenção, 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, por ventura, sejam necessárias para complementação das horas letivas mínimas exigidas pela legislação.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

52. Relação nominal

Na vigência desta Convenção, obriga-se a MANTENEDORA a encaminhar ao Sindicato, até o final do mês de junho de cada ano, a relação nominal dos PROFESSORES que integram seu quadro de funcionários, acompanhada do valor do salário mensal e das guias das contribuições sindical e assistencial.

53. 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

54. Comissão Permanente de Negociação

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

a) fiscalizar o cumprimento das cláusulas vigentes;

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

c) discutir questões não contempladas na presente Convenção.

d) deliberar no prazo máximo de trinta dias a contar da data da solicitação protocolizada no SEMESP, sobre modificação de pagamento da assistência médico-hospitalar, conforme os parágrafos 1º e 3º da cláusula *"Assistência Médico Hospitalar"* desta Convenção e sobre o valor da remuneração da hora-aula, conforme o parágrafo 2º da cláusula *"Duração da hora-aula"* desta Convenção.

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

Parágrafo primeiro - As entidades sindicais componentes da *Comissão Permanente de Negociação* indicarão seus representantes, no prazo máximo de trinta dias corridos, a contar da assinatura desta Convenção.

Parágrafo segundo - A *Comissão Permanente de Negociação* deverá reunir-se mensalmente, no décimo dia útil, às 15 horas, alternadamente nas sedes das entidades sindicais que a compõem. No caso específico do item ***"d"*** do *caput*, deverá haver convocação específica feita pelo SEMESP.

55. Disposições transitórias

Fica mantida a *Comissão de Aprimoramento das Relações de Trabalho*, composta de forma paritária, por quatro membros de cada uma das categorias econômica e profissional, indicados, respectivamente, pelo SEMESP e/ou SEMESP/SJ RIO PRETO e pelas Federações – FEPESP, FEPAAE e FETEE, com o objetivo de apresentar proposta de regulamentação dos seguintes temas: relações de trabalho envolvendo a definição de atividade docente e aplicações de novas tecnologias (hora tecnológica); ensino a distância; definição e regulamentação da atividade de tutor de cursos à distância e semipresenciais, cursos semipresenciais e cursos modulares e sequenciais; planos de carreira das Instituições de Ensino Superior privadas; bolsas de estudos e plano de saúde, adicional de titulação, aprimoramento acadêmico, número máximo de alunos em sala de aula, complementação do auxílio doença, piso salarial e auxílio creche.

Parágrafo primeiro – Caso o percentual definido pela média aritmética dos índices inflacionários do período compreendido entre 1º de março de 2013 e 28 de fevereiro de 2014, apurados pelo IBGE (INPC), FIPE (IPC) e DIEESE (ICV), ultrapasse o limite de 6,5% (seis e meio por cento), o pagamento da diferença entre aquela média aritmética e 6,5% será negociado pela *Comissão de Aprimoramento*

das Relações de Trabalho, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar de 1º de abril de 2014, sendo certo que, para base de cálculo de março de 2015, está garantida a fórmula de cálculo definida no parágrafo primeiro da cláusula *Reajuste Salarial em 1º de março de 2014,* sem o limite estabelecido neste parágrafo.

Parágrafo segundo – O regimento de funcionamento da *Comissão de Aprimoramento das Relações de Trabalho*, que poderá prever mecanismos de conciliação e/ou mediação, será definido na primeira reunião a ser convocada por qualquer uma das partes envolvidas.

Parágrafo terceiro – Os estudos, relatórios e deliberações da *"Comissão de Aprimoramento das Relações do Trabalho"*, serão submetidos às deliberações das Assembleias convocadas pelas respectivas entidades sindicais, até 31 de março de 2014 e, uma vez aprovadas, aditadas a esta Convenção.

Mecanismos de solução de conflitos

56. 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 em que a mesma deverá se realizar. O não comparecimento de qualquer uma das partes acarretará no 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"*.

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.

Descumprimento do instrumento coletivo

57. 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, à exceção da cláusula "*Participação nos lucros ou resultados ou abono especial*", cujo descumprimento obrigará a MANTENDORA ao pagamento a cada PROFESSOR de multa específica no valor de 24% (vinte e quatro por cento) do seu salário bruto do mês de outubro de 2014.

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.

São Paulo, 15 de agosto de 2013.

Dr. Hermes Ferreira Figueiredo
Presidente do SEMESP
CPF/MF 004.946.158-34

Cássio Antônio da Silva Tenani
Presidente do SINPRO FERNANDÓPOLIS
CPF 049.545.638-10

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

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