



APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Sorocaba

Fundada em 19/09/1967 - CNPJ: 71.869.358/0001-01

APAE
Sorocaba - SP

CEBAS: parecer técnico nº 39.649, declarada de Utilidade Pública Lei Municipal nº 1515 de 30/10/1968
Estadual nº 64 de 04/12/1972 Registro CNAS Processo 27925/68

ANEXO III - PROPOSTA DE PREÇO INSTITUIÇÃO PROPONENTE

Nome: **Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Sorocaba – APAE Sorocaba** código CIE: **145270**

Endereço: Rua Maria Amato Perrela, nº36 CEP: 18090-560

Telefones: (15) 3219-2499 E-mail: gestoadm@apaesorocaba.org.br

Web site: www.apaesorocaba.org.br

Data da Fundação: 19/09/1967

Data e nº. da última ata registrada no Cartório: 02/01/2020 nº 88115 no cartório 1º oficial registro Civil da Pessoa jurídica de Sorocaba

Autorização de funcionamento LICENÇA SANITÁRIA - VIGILÂNCIA SANITÁRIA
Nº CEVS: **355220501-865-000292-1-1** DATA DE VALIDADE: **28/04/2025**

C.N.P.J. nº 71.869.358/0001-01 Inscrição Municipal: 300.280

Lei de Utilidade Pública: municipal nº 1515 de 30 de outubro de 1968

Inscrição em outros órgãos:

INSCRIÇÕES E REGISTROS

Inscrição no CMAS Nº 002

Registro no CMDCA Nº 39

Inscrição no CNAS N.A.

Inscrição no CMPI Nº 48

Autorização de funcionamento da escola: 1543/94 portaria 16.03.95 D.E.

CEBAS Nº71000.024227/2018-26/ VALIDADE:28/06/2024

Utilidade Pública

(X) Federal Nº 54.712/77

(X) Estadual Nº 214

(X) Municipal Nº56



APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Sorocaba

Fundada em 19/09/1967 - CNPJ: 71.869.358/0001-01

APAE
Sorocaba - SP

CEBAS: parecer técnico nº 39.649, declarada de Utilidade Pública Lei Municipal nº 1515 de 30/10/1968
Estadual nº 64 de 04/12/1972 Registro CNAS Processo 27925/68

IDENTIFICAÇÃO DO RESPONSÁVEL LEGAL

Nome: Fábio Nobuhiro Umezu

Endereço Residencial: [REDACTED]

Telefones: [REDACTED]

E-mail: [REDACTED]

Identidade/RG. nº [REDACTED]

data emissão: [REDACTED]

órgão emissor e estado: SSP-SP

CPF nº [REDACTED]

Período Mandato: 02/01/2020 a 31/12/2022.

OBJETO DA PARCERIA

Parceria para concessão de vagas em instituições privadas de Educação Especial Exclusiva, para atendimento educacional a estudantes com deficiência, em prédio próprio da instituição.

VALOR DA PROPOSTA

Valor Global da Parceria: R\$2.050.771,08

PLANO DE APLICAÇÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS

Planilha Orçamentária.

Vide anexo VI

CRONOGRAMA DE DESEMBOLSO

Mês 1: R\$170.897,59	Mês 2: R\$170.897,59	Mês 3: R\$170.897,59
Mês 4: R\$170.897,59	Mês 5: R\$170.897,59	Mês 6: R\$170.897,59
Mês 7: R\$170.897,59	Mês 8: R\$170.897,59	Mês 9: R\$170.897,59
Mês 10: R\$170.897,59	Mês 11: R\$170.897,59	Mês 12: R\$170.897,59

PREVISÃO DE RECEITAS E ESTIMATIVAS DE DESPESAS

PREVISÃO DE RECEITAS	MENSAL	ANUAL
	R\$170.897,59	R\$2.050.771,08

Handwritten signature and initials



APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Sorocaba

APAE
Sorocaba - SP

Fundada em 19/09/1967 - CNPJ: 71.869.358/0001-01

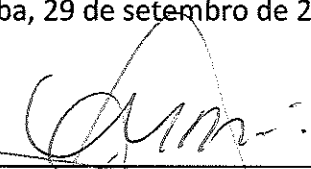
CEBAS: parecer técnico nº 39.649, declarada de Utilidade Pública Lei Municipal nº 1515 de 30/10/1968
Estadual nº 64 de 04/12/1972 Registro CNAS Processo 27925/68

ESTIMATIVAS DE DESPESAS	PREVISÃO	
	MENSAL	ANUAL
Recursos humanos (5) (Salários e ordenados, INSS, PIS, férias, 13º, FGTS, dissídio coletivo, vale transporte, vale alimentação, etc.)	R\$135.157,59	R\$1.621.891,97
Recursos humanos (6) (Serviços RPA/nota)	R\$200,00	R\$2.400,00
Material de Consumo (Materiais de expediente, materiais pedagógicos, materiais para pequenos reparos/manutenção, materiais de limpeza e higiene, etc)	R\$13.500,00	R\$162.000,00
Serviços de terceiros (Manutenção predial, manutenção de equipamentos, serviços de contabilidade, etc)	R\$6.480,00	R\$77.760,00
Locações diversas (Locação de equipamentos, etc)	R\$10.500,00	R\$126.000,00
Utilidades públicas (Energia elétrica, água, telefone, internet)	R\$ 4.560,00	R\$54.720,00
Combustível	R\$ 500,00	R\$6.000,00
Outras despesas	-	-
TOTAL	R\$170.897,59	R\$2.050.771,07

OBSERVAÇÃO: Em anexo, consta a Convenção Coletiva de trabalho 2022/2023 SIMPRO e Reajuste salarial Siesp, onde baseia-se os valores dos cargos de professores. Convenção coletiva do SENALBA e Tabela de salários praticados pela Prefeitura Municipal de Sorocaba, os com demais cargos relacionados ou equivalente ao projeto básico.

Fonte: https://www.sorocaba.sp.gov.br/anexos/SEF%2FTransparencia%2F10%20-%20Tabelas%20Salariais/2022%20-%20Tabela%20Salarial%20-%20Lei%20Municipal%20n%BA%2012.528_2022.pdf

Sorocaba, 29 de setembro de 2022


Fábio Nobuhiro Umezu
Presidente Voluntário
CPF: [REDACTED]

APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Sorocaba

APAE
Sorocaba - SP

CEBAS: parecer técnico nº 39.649, declarada de Utilidade Pública Lei Municipal nº 1515 de 30/10/1968
Estadual nº 64 de 04/12/1972 Registro CNAS Processo 27925/68

Fundada em 19/09/1967 - CNPJ: 71.869.359/0001-01

NOME	QUANTIDADE	CPF	CARGO	FUNÇÃO	CARGA HORÁRIA MENSAL	REGIME
Viviane Valerine Escher Pereira	1	324.301.448-40	Diretor (a)	Responsável pela contratação, acompanhamento e supervisão do projeto político pedagógico da instituição. Elaboração e coordenação do plano de desenvolvimento. Respostas pela instituição junto a diretoria de ensino. Planejamento e avaliação das atividades administrativas pedagógicas. Participação do planejamento estratégico da instituição. Elaboração de relatórios. Gestão de resultados e prazos, além de liderar equipe. Análise e acompanhamento das questões com a comunidade e com o setor público dentre as demais atividades	200	CLT
A CONTRATAR	1		Professor de Artes	Preparar e executar atividades de artes, implementar a execução, avaliar e coordenar a construção do projeto pedagógico da escola com a equipe escolar. Viabilizar o trabalho pedagógico coletivo e facilitar o processo comunicativo da comunidade escolar e de associações a ela vinculadas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.	150	CLT
A CONTRATAR	1		Assistente Social	Prestar serviços sociais orientando indivíduos, famílias, comunidade e instituições sobre direitos e deveres (normas, códigos e legislação), serviços e recursos sociais e programas de educação; planejar, coordenar e avaliar planos, programas e projetos sociais em diferentes áreas de atuação profissional (seguridade, educação, trabalho, jurídica, habitação e outras); desempenhar tarefas administrativas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.	150	CLT
A CONTRATAR	1		Auxiliar de escritório	Rotina administrativa, documentação, organização de arquivos, contatos telefônicos, suporte administrativo a gestão de recursos, organizar eventos.	200	CLT
A CONTRATAR	2		Auxiliar de limpeza	Executar trabalhos de limpeza em geral, para manutenção das condições de higiene e conservação do ambiente, coletando o lixo, pequenas manutenções predial (troca de lâmpadas, pequenos reparos, consertos de encanamento).	200	CLT
A CONTRATAR	10		Monitor (a)	Execução, sob supervisão e orientação, trabalhos relacionados com assistência e orientação educacional, aplicação de recursos audiovisuais na educação e supervisão, administração e inspeção do ensino. Acompanhar a entrada e saída dos alunos, supervisionar os intervalos, e apoiar os professores em suas demandas.	200	CLT
A CONTRATAR	1		Coordenador (a) ADM	Supervisionar rotinas administrativas, chefiando diretamente equipe de escriturários, auxiliares administrativos, secretários de expediente. Coordenar serviços gerais de transporte, caudê, limpeza, terceirizados, manutenção de equipamento, mobiliário, instalações etc; administrar recursos humanos; bens patrimoniais e materiais de consumo; organizar documentos e correspondências; gerenciar equipe, manter rotinas financeiras, controlando fundo fixo (pequeno caixa).	200	CLT
A CONTRATAR	1		Coordenador (a) Pedagógico (a)	Manter o bom funcionamento da escola e promover o bom andamento das atividades. Atuar com treinamento, acompanhamento e orientação aos professores e pedagogos. Apoiar com a formação, acompanhamento e remanejamento de turnos. Atuar com reunião de pais, professores e funcionários.	200	CLT
A CONTRATAR	2		Professor de Ed Física	Promover a prática de atividades físicas para possibilitar o desenvolvimento harmônico do corpo e a manutenção de boas condições físicas e mentais.		CLT
A CONTRATAR	1		Fonmediólogo (a)	Atender pacientes para prevenção, habilitação e reabilitação, utilizando protocolos e procedimentos específicos de fonoaudiologia; tratar de pacientes; efetuar avaliação e diagnóstico fonoaudiológico; orientar pacientes e familiares; desenvolver programas de prevenção, promoção da saúde e qualidade de vida. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.		CLT

APAE - Associação do Pais e Amigos dos Excepcionais de Sorocaba

Fundada em 19/09/1967 - CNPJ: 71.869.358/0001-01

APAE
Sorocaba - SP

CEBAS: parecer técnico nº 39.649, declarada de Utilidade Pública Lei Municipal nº 1515 de 30/10/1968
Estadual nº 64 de 04/12/1972 Registro CNAS Processo 27925/68

11	A CONTRATAR	1	Manutenção predial	Ajudar na manutenção preventiva e corretiva de quadros elétricos, râmbes primários, geradores de energia elétrica, no-breaks, equipamentos de ar condicionado manutenção mecânica e hidráulica. Realiza atividades pequenas de pintura, alvenaria, locomoção de móveis e acompanha prestadores de serviço de manutenção.	CLT
12	A CONTRATAR	10	Professor (a) Especializando	Implementar a execução, avaliar e coordenar a construção do projeto pedagógico da escola com a equipe escolar. Viabilizar o trabalho pedagógico coletivo e facilitar o processo comunicativo da comunidade escolar e de associações a ela vinculadas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.	CLT
13	A CONTRATAR	1	Psicólogo	Testar, pesquisar e avaliar o desenvolvimento emocional e os processos mentais e sociais de indivíduos, grupos e família, com a finalidade de análise, tratamento, orientação e educação; diagnosticar e avaliar distúrbios emocionais e mentais e de adaptação social, elucidando conflitos e questões e acompanhando o(s) paciente(s) durante o processo de tratamento; investigar os fatores inconscientes do comportamento individual e grupal, tornando-os conscientes; Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.	CLT
14	A CONTRATAR	1	Secretária	Coordenar e executar as tarefas solicitadas à secretária; organizar e manter atualizados o protocolo, o arquivo escolar e o registro de alunos, pacientes e usuários para que possa ser acessado quando solicitado; produzir documentos que lhe forem solicitados para garantir a autenticidade e a segurança; Revisar os documentos e os processos antes de serem encaminhadas ao diretor e coordenação; coordenar e supervisionar as atividades referentes à matrícula, à transferência, à adaptação e à conclusão de curso; assegurar o sigilo de assuntos de interesse exclusivo da secretária; responder ao Censo Escolar Anual; assessorar a direção e coordenação.	CLT
15	A CONTRATAR	1	Terapeuta Ocupacional	Executar métodos e técnicas terapêuticas e recreacional com a finalidade de restaurar, desenvolver e conservar a capacidade mental do paciente. Atender pacientes para prevenção, habilitação e reabilitação utilizando protocolos e procedimentos específicos de terapia ocupacional; realizar diagnósticos específicos; analisar condições dos pacientes; orientar pacientes e familiares; desenvolver programas de prevenção, promoção de saúde e qualidade de vida; exercer atividades técnico-científicas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.	CLT



Fábio Nobuhiro Umezaki
Presidente Voluntário
CPF: [REDACTED]

APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Sorocaba

Fundada em 19/09/1967 - CNPJ: 71.869.358/0001-01

APAE
Sorocaba - SP

CEBAS: parecer técnico nº 39.649, declarada de Utilidade Pública Lei Municipal nº 1515 de 30/10/1968
Estadual nº 64 de 04/12/1972 Registro CNAS Processo 27925/68

CARGO	QUANTIDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	JORNADA DE TRABALHO SEMANAL E MENSAL	HORÁRIO DE INÍCIO E FIM DA JORNADA DIÁRIA	FORMA DE CONTRATAÇÃO ADMITIDA	DESCRIÇÃO DE FUNÇÃO
ASSISTENTE SOCIAL	1	Graduação Assistência Social GRESS ATIVO	30 horas semanais 150 horas mensais	08hs às 14hs	CLT	Prestar serviços sociais orientando indivíduos, famílias, comunidade e instituições sobre direitos e deveres (normas, códigos e legislação), serviços e recursos sociais e programas de educação; planejar, coordenar e avaliar planos, programas e projetos sociais em diferentes áreas de atuação profissional (seguridade, educação, trabalho, jurídica, habilitação e outras); desempenhar tarefas administrativas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
AUXILIAR DE LIMPEZA	2	Ensino Fundamental	40 horas semanais 200 horas mensais	07hs às 16hs / 08hs às 17:00	CLT	Executar trabalhos de limpeza em geral, para manutenção das condições de higiene e conservação do ambiente, coletando o lixo, pequenas manutenção predial (troca de lâmpadas, pequenos reparos, consertos de encanamento).
Auxiliar de manutenção predial	1	Ensino Médio		08hs às 17hs	CLT	Ajuda na manutenção preventiva e corretiva de quadros elétricos, cabines primárias, geradores de energia elétrica, nobreaks, equipamentos de ar condicionado manutenção mecânica e hidráulica. Realiza atividades: pequenas de pintura, abertura, locomoção de móveis e acompanha prestadores de serviço de manutenção.
AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	1	Ensino Médio	40 horas semanais 200 horas mensais	08hs às 17hs	CLT	Rotina administrativa, documentação, organização de arquivos, contatos telefônicos, suporte administrativo a gestão de recursos, organizar eventos.
COORDENADOR (A) ADMINISTRATIVO	1	Ensino superior	40 horas semanais 200 horas mensais	08hs às 17hs	CLT	Supervisionar rotinas administrativas, chefiando diretamente equipe de escritórios, auxiliares administrativos, secretários de expediente. Coordenar serviços gerais de transporte, cantina, limpeza, terceirizados, manutenção de equipamento, mobiliário, instalações etc; administrar recursos humanos, bens patrimoniais e materiais de consumo; organizar documentos e correspondências; gerenciar equipe, manter rotinas financeiras, controlando fundo fixo (pequeno caixa).
COORDENADOR (A) PEDAGÓGICO	1	Graduação Pedagogia - Pós ED Especial Curso mínimo 600 horas	40 horas semanais 200 horas mensais	08hs às 17hs	CLT	Manter o bom funcionamento da escola e promover o bom andamento das atividades. Atuar com treinamento, acompanhamento e orientação aos professores e pedagogos. Apoiar com a formação, acompanhamento e remanejamento de turmas. Atuar com reunião de pais, professores e funcionários.
ETOR (A) PEDAGÓGICO	1	Ensino Superior Licenciatura em Pedagogia, Pós Graduação em Educação Especial	40 horas semanais 200 horas mensais	08hs às 17hs	CLT	Responsável pela coordenação, acompanhamento e supervisão do projeto político pedagógico da instituição. Elaboração e coordenação do plano de desenvolvimento. Respostas pela instituição junto a diretoria de ensino. Planejamento e avaliação das atividades administrativas pedagógicas. Participação do planejamento estratégico da instituição. Elaboração de relatórios. Gestão de resultados e prazos, além de liderar equipe. Analise e acompanhamento das questões com a comunidade e com o setor público dentre as demais atividades
FONOAUDIÓLOGO (A)	1	Graduação Fonoaudiologia CRP-SP ATIVO	20 horas semanais 100 horas mensais	08hs às 14hs	CLT	Atender pacientes para prevenção, habilitação e reabilitação, utilizando protocolos e procedimentos específicos de fonoaudiologia; tratar de pacientes; elaborar avaliação e diagnóstico fonoaudiológico; orientar pacientes e familiares; desenvolver programas de prevenção, promoção da saúde e qualidade de vida. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.


APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Sorocaba

Fundada em 19/09/1967 - CNPJ: 71.869.358/0001-01

APAE Sorocaba - SP

CEBAS: parecer técnico nº 39.649, declarada de Utilidade Pública Lei Municipal nº 1515 de 30/10/1968 Estadual nº 64 de 04/12/1972 Registro CNAS Processo 27925/68

MONITOR	10	Cursando Graduação Pedagogia	40 horas semanais 200 horas mensais	08hs às 17hs / 07hs às 16hs	CLT	Execução, sob supervisão e orientação, trabalhos relacionados com assistência e orientação educacional, aplicação de recursos audiovisuais na educação e supervisão, administração e inspeção do ensino. Acompanhar a entrada e saída dos alunos, supervisionar os intervalos e apoiar os professores em suas demandas.
PROFESSOR (A) ESPECIALIZADO	10	Graduação Pedagogia - Pós ED Especial Curso mínimo 600 horas	40 horas semanais 200 horas mensais	08hs às 17hs	CLT	Implementar a execução, avaliar e coordenar a construção do projeto pedagógico da escola com a equipe escolar. Viabilizar o trabalho pedagógico coletivo e facilitar o processo comunicativo da comunidade escolar e de associações a ela vinculadas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
PROFESSOR (A) DE ARTES	1	Graduação Artes Pós ED Especial Curso Mínimo 600 horas	30 horas semanais 150 horas mensais	SEG 09:00 às 17:00 TER/QUI 08:00 AS 17:00 QUA 08:00 AS 16:00	CLT	Preparar e executar atividades de artes. Implementar a execução, avaliar e coordenar a construção do projeto pedagógico da escola com a equipe escolar. Viabilizar o trabalho pedagógico coletivo e facilitar o processo comunicativo da comunidade escolar e de associações a ela vinculadas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
PROFESSOR (A) DE ED FÍSICA	2	Graduação Ed Física - Pós ED Especial Curso Mínimo 600 horas	30 horas semanais 150 horas mensais	SEG/TER/SEX 08:00 AS 17:00 QUA 08:00 AS 16:00	CLT	Promover a prática de atividades físicas para possibilitar o desenvolvimento harmônico do corpo e a manutenção de boas condições físicas e mentais.
PSICÓLOGO	1	Graduação Psicologia CRP-SP ATIVO	30 horas semanais 150 horas mensais	11hs às 17hs	CLT	Estudar, pesquisar e avaliar o desenvolvimento emocional e os processos mentais e sociais de indivíduos, grupos e família, com a finalidade de análise, tratamento, orientação e educação; diagnosticar e avaliar distúrbios emocionais e mentais e de adaptação social, elicitando conflitos e questões e acompanhando o(s) paciente(s) durante o processo de tratamento; investigar os fatores inconscientes do comportamento individual e grupal, tornando-os conscientes; Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
SECRETÁRIA ESCOLAR	1	Ensino Médio	40 horas semanais 200 horas mensais	08hs às 17	CLT	Coordenar e executar as tarefas solicitadas à secretaria; organizar e manter atualizados o protocolo, o arquivo escolar e o registro de alunos, pacientes e usuários para que possa ser acessado quando solicitado; produzir documentos que lhe forem solicitados para garantir a autenticidade e a segurança; Revisar os documentos e os processos antes de serem encaminhados ao diretor e coordenação; coordenar e supervisionar as atividades referentes à matrícula, à transferência, à adaptação e à conclusão de curso; assegurar o sigilo de assuntos de interesse exclusivo da secretaria; responder ao Censo Escolar Anual; assessorar a direção e coordenação.
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	Graduação Terapia Ocupacional CREFITO - SP ATIVO	30 horas semanais 150 horas mensais	11hs às 17hs	CLT	Executar métodos e técnicas terapêuticas e recreativas com a finalidade de restaurar, desenvolver e conservar a capacidade mental do paciente. Atender pacientes para prevenção, habilitação e reabilitação utilizando protocolos e procedimentos específicos de terapia ocupacional; realizar diagnósticos específicos; analisar condições dos pacientes; orientar pacientes e familiares; desenvolver programas de prevenção, promoção de saúde e qualidade de vida; exercer atividades técnico-científicas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.


Fábio Nodinho Dwyezu
Presidente Voluntário
CPF: [REDACTED]



APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Sorocaba

APAE
Sorocaba - SP

Fundada em 19/09/1967 - CNPJ: 71.869.358/0001-01

CEBAS: parecer técnico nº 39.649, declarada de Utilidade Pública Lei Municipal nº 1515 de 30/10/1968
Estatual nº 64 de 04/12/1972 Registro CNAS Processo 27925/68

ORÇAMENTO MATERIAIS Para Edital 04/2022

Itens	Qt.	Materiais para utilização	Orç. 1: Empresa e Preço		
			EMPRESA	Valor Unitário	Valor Total
1	1	Pacote de papel interfólia 100% celulose (c/ 1000 unidades cada) – marca:		R\$ 12,85	R\$ 12,85
3	1	Veja multiuso		R\$ 4,75	R\$ 4,75
4	1	Caixa de copo descartável 80 ml		R\$ 103,34	R\$ 103,34
5	1	Caixa de copo descartável 180 ml		R\$ 106,98	R\$ 106,98
6	1	Sabão em pó		R\$ 8,86	R\$ 8,86
7	1	Rolo perflex rolo grande 28x300		R\$ 99,50	R\$ 99,50
8	1	Rolo perflex 30x25		R\$ 13,98	R\$ 13,98
9	1	Pacote de pedra sanitária (cartela com 12 unidades)		R\$ 14,98	R\$ 14,98
10	1	Pacote saco de lixo 60 litros		R\$ 29,98	R\$ 29,98
11	1	Pacote saco de lixo 100 litros		R\$ 54,75	R\$ 54,75
12	1	Caixa de guardanapo pequeno		R\$ 56,50	R\$ 56,50
13	1	Saco alveado branco		R\$ 3,36	R\$ 3,36
17	1	Espunja Scotch Brith		R\$ 1,00	R\$ 1,00
18	1	Álcool 70º líquido		R\$ 6,79	R\$ 6,79
19	1	Detergente (galão 5 litros)		R\$ 19,52	R\$ 19,52
20	1	Sabonete líquido (galão 5 litros)		R\$ 21,77	R\$ 21,77
21	1	Limpa vidro		R\$ 7,52	R\$ 7,52
22	1	Limpa alumínio		R\$ 7,98	R\$ 7,98
23	1	Vassoura		R\$ 16,58	R\$ 16,58
24	1	Pé de lixo		R\$ 17,90	R\$ 17,90
25	1	Rodo		R\$ 13,76	R\$ 13,76
26	1	Álcool gel 70º (galão 5 litros)		R\$ 40,13	R\$ 40,13
27	1	Borrifador		R\$ 5,26	R\$ 5,26
28	1	Caixa de papel higiênico 100% celulose (marca: Indaial)		R\$ 57,00	R\$ 57,00
29	1	Fardo de lençol hospitalar 70x50x6		R\$ 50,66	R\$ 50,66
30	1	Desinfetante 2 litros		R\$ 5,35	R\$ 5,35
31	1	Água sanitária galão 5 litros		R\$ 7,89	R\$ 7,89
32	1	Luvas de látex		R\$ 23,20	R\$ 23,20
33	1	Cola bastão 10grs		R\$ 6,13	R\$ 6,13
34	1	Cola bastão 40grs		R\$ 13,69	R\$ 13,69
35	1	Cola branca		R\$ 2,46	R\$ 2,46
36	1	Quadro multiuso A4		R\$ 29,01	R\$ 29,01
37	1	Lápis de cor c/ 12 cores		R\$ 5,65	R\$ 5,65
38	1	Caixa de papel fotográfico A4		R\$ 23,64	R\$ 23,64
39	1	Canetinha c/ 12 cores		R\$ 4,14	R\$ 4,14
40	1	Tinta guache 250 ml		R\$ 8,98	R\$ 8,98
41	1	Papel poliasseal A4 c/100 unidades		R\$ 119,90	R\$ 119,90
42	1	Papel cartão c/20 folhas		R\$ 26,76	R\$ 26,76
43	1	Pacote de cola quente grossa		R\$ 31,54	R\$ 31,54
44	1	Pacote de cola quente fina		R\$ 31,54	R\$ 31,54
45	1	Pistola de cola quente grossa		R\$ 25,48	R\$ 25,48
46	1	Pistola de cola quente fina		R\$ 19,04	R\$ 19,04
47	1	Caixa de marca texto		R\$ 16,08	R\$ 16,08
48	1	Caixa de clips 2/0		R\$ 12,25	R\$ 12,25
49	1	Caixa de clips 8/0		R\$ 15,46	R\$ 15,46
50	1	Caixa de clips 4/0		R\$ 12,25	R\$ 12,25
51	1	Post it pequeno		R\$ 3,84	R\$ 3,84
52	1	Cartolina		R\$ 79,05	R\$ 79,05
53	1	Tesoura		R\$ 4,80	R\$ 4,80
54	1	Papel EVA c/ 10 unidades		R\$ 18,79	R\$ 18,79
55	1	Bloco papel colorset		R\$ 13,30	R\$ 13,30
56	1	Papel crepom		R\$ 3,10	R\$ 3,10
57	1	Papel vergê		R\$ 21,70	R\$ 21,70
58	1	Papel canson		R\$ 13,20	R\$ 13,20
59	1	Papel kraft		R\$ 59,00	R\$ 59,00
60	1	Caderno		R\$ 13,80	R\$ 13,80
61	1	Borracha		R\$ 21,60	R\$ 21,60
62	1	Jogos		R\$ 65,00	R\$ 65,00
63	1	Rolo de TNT		R\$ 126,49	R\$ 126,49
64	1	Caixa de lápis preto		R\$ 51,60	R\$ 51,60
65	1	Tecidos variados		R\$ 77,99	R\$ 77,99
66	1	Fantasia		R\$ 103,11	R\$ 103,11
67	1	Bola		R\$ 55,79	R\$ 55,79
68	1	Tinta de tecido		R\$ 6,40	R\$ 6,40
69	1	Tela de pintura		R\$ 28,50	R\$ 28,50
70	1	Argila		R\$ 13,00	R\$ 13,00
71	1	Pinel para pintura		R\$ 2,98	R\$ 2,98
72	1	Biscuit		R\$ 21,99	R\$ 21,99
73	1	Envelope (caixa)		R\$ 164,90	R\$ 164,90
74	1	Brinquedos		R\$ 55,35	R\$ 55,35
75	1	Celofane		R\$ 37,62	R\$ 37,62
76	1	Apontador com depósito		R\$ 1,35	R\$ 1,35
77	1	Corretivo de fita		R\$ 5,85	R\$ 5,85
78	1	Durex pequeno		R\$ 0,51	R\$ 0,51
79	1	Durex largo		R\$ 4,50	R\$ 4,50
80	1	Caixa de caneta BIC azul		R\$ 44,00	R\$ 44,00
81	1	Caixa de caneta BIC preta		R\$ 44,00	R\$ 44,00
82	1	Caneta BIC vermelha		R\$ 44,00	R\$ 44,00
83	1	Pasta catalogo preta		R\$ 7,84	R\$ 7,84
84	1	Grampeador pequeno		R\$ 9,74	R\$ 9,74
85	1	Caixa de grampo		R\$ 4,90	R\$ 4,90
86	1	Estilete		R\$ 1,95	R\$ 1,95
87	1	Pacote de sulfite branca		R\$ 20,90	R\$ 20,90
88	1	Pacote de elástico 500grs		R\$ 7,59	R\$ 7,59
89	1	Pasta L transparente		R\$ 0,85	R\$ 0,85
90	1	Escada alumínio 5 degraus		R\$ 459,00	R\$ 459,00
90	1	Cortinas		R\$ 78,90	R\$ 78,90
91	1	Toalha de mesa		R\$ 49,90	R\$ 49,90
92	1	Toalha de rosto		R\$ 8,90	R\$ 8,90
93	1	Tapete		R\$ 109,90	R\$ 109,90

UAA
C
M

94	1	Colchonete		R\$ 39,99	R\$ 39,99
95	1	Tatame		R\$ 20,37	R\$ 20,37
96	1	Cimento		R\$ 43,23	R\$ 43,23
97	1	Areia		R\$ 194,45	R\$ 194,45
98	1	Caj		R\$ 18,78	R\$ 18,78
99	1	Concreto usinado m³		R\$ 441,00	R\$ 441,00
100	1	Tinta		R\$ 333,23	R\$ 333,23
101	1	Pincel		R\$ 8,21	R\$ 8,21
102	1	Rolo		R\$ 25,45	R\$ 25,45
103	1	Fita crepe		R\$ 14,34	R\$ 14,34
104	1	Massa corrida		R\$ 86,56	R\$ 86,56
105	1	Tapa trínca		R\$ 37,67	R\$ 37,67
106	1	Lampada		R\$ 21,90	R\$ 21,90
107	1	Soquete		R\$ 8,50	R\$ 8,50
108	1	Fio 2,5		R\$ 203,88	R\$ 203,88
109	30	Tomada de parede fêmea		R\$ 9,17	R\$ 275,10
110	15	Conjunto Interruptor e tomada		R\$ 21,90	R\$ 328,50
111	15	Lampada de emergencia		R\$ 25,30	R\$ 379,50
112	1	Fita antiderrapante 20 metros		R\$ 149,90	R\$ 149,90
113	1	Mangueira de água		R\$ 117,80	R\$ 117,80
114	1	Tomelras		R\$ 44,34	R\$ 44,34
115	1	Cola de cano		R\$ 8,78	R\$ 8,78
116	1	Vaso sanitário 45cm altura		R\$ 453,18	R\$ 453,18
117	1	Dispenser de álcool		R\$ 59,90	R\$ 59,90
118	1	Dispenser sabonete líquido		R\$ 48,95	R\$ 48,95
119	1	Dispenser de papel higiênico		R\$ 54,60	R\$ 54,60
120	1	Assento de vaso sanitário		R\$ 44,34	R\$ 44,34
121	1	Dispenser papel interfólia		R\$ 43,98	R\$ 43,98
122	1	Dispenser de parede para copo descartável		R\$ 38,20	R\$ 38,20
123	1	Lixeira para copo descartável		R\$ 40,90	R\$ 40,90
124	1	Barra de apoio		R\$ 59,89	R\$ 59,89
125	1	Chuveiro		R\$ 89,00	R\$ 89,00
126	1	Lixeiras (média de valor)		R\$ 215,10	R\$ 215,10
127	1	Cano		R\$ 28,90	R\$ 28,90
Valor TOTAL Final*				R\$	7.162,05

as cotações foram feitas em empresas já que são nossos fornecedores ou da internet segue algumas empresas: Kalunga, Pedagógica, Inforshop Roma, Berth materiais de construção, Tateti, Sales, entrega na empresa mercado livre, magazine luiza, casa bahia.


Fábri Nobuhiro Umezu
Presidente Voluntário

Handwritten initials and scribbles

TABELA DE SALÁRIOS

Recomposição Salarial de 10,06%, nos termos da Lei Municipal nº 12.528/2022

Jn	Cargo	Classe	Padrão	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00
40	AUX. DE ADMINISTRAÇÃO	AD07	1.775,00	1.828,25	1.881,48	1.934,73	1.987,98	2.041,26	2.094,51	2.147,78	2.200,99
40	ASS. DE ADMINISTRAÇÃO I	AD07	1.775,00	1.828,25	1.881,48	1.934,73	1.987,98	2.041,26	2.094,51	2.147,78	2.200,99
40	ASS. DE ADMINISTRAÇÃO II	AD07	1.775,00	1.828,25	1.881,48	1.934,73	1.987,98	2.041,26	2.094,51	2.147,78	2.200,99
40	ASS. DE ALMOXARIFE	AD07	1.775,00	1.828,25	1.881,48	1.934,73	1.987,98	2.041,26	2.094,51	2.147,78	2.200,99
40	DESENHISTA COPISTA	AD07	1.775,00	1.828,25	1.881,48	1.934,73	1.987,98	2.041,26	2.094,51	2.147,78	2.200,99
40	AG. DE VIG. SANITÁRIA I	AD08	2.070,21	2.132,17	2.194,29	2.256,41	2.318,52	2.380,63	2.442,72	2.504,79	2.566,95
40	ALMOXARIFE I	AD08	2.070,21	2.132,17	2.194,29	2.256,41	2.318,52	2.380,63	2.442,72	2.504,79	2.566,95
40	DESENHISTA	AD08	2.070,21	2.132,17	2.194,29	2.256,41	2.318,52	2.380,63	2.442,72	2.504,79	2.566,95
30	TELEFONISTA ATENDENTE	AD08	2.070,21	2.132,17	2.194,29	2.256,41	2.318,52	2.380,63	2.442,72	2.504,79	2.566,95
32	AGENTE INFANTIL	AD09	2.279,27	2.347,70	2.416,07	2.484,51	2.552,85	2.621,28	2.689,62	2.758,04	2.826,36
40	AGENTE SOCIAL	AD09	2.279,27	2.347,70	2.416,07	2.484,51	2.552,85	2.621,28	2.689,62	2.758,04	2.826,36
32	AUX. DE EDUCAÇÃO	AD09	2.279,27	2.347,70	2.416,07	2.484,51	2.552,85	2.621,28	2.689,62	2.758,04	2.826,36
32	REGENTE MATERNA	AD09	2.279,27	2.347,70	2.416,07	2.484,51	2.552,85	2.621,28	2.689,62	2.758,04	2.826,36
40	OFICIAL DE ADMINISTRAÇÃO I	AD10	2.334,31	2.404,28	2.474,31	2.544,30	2.614,32	2.684,42	2.754,44	2.824,43	2.894,54
40	TÉCNICO AGRÍCOLA	AD10	2.334,31	2.404,28	2.474,31	2.544,30	2.614,32	2.684,42	2.754,44	2.824,43	2.894,54
40	TÉC. DE CONTROLE ADMINISTRAT.	AD10	2.334,31	2.404,28	2.474,31	2.544,30	2.614,32	2.684,42	2.754,44	2.824,43	2.894,54
40	AG. RECREAÇÃO LAZER	AD11	2.704,00	2.785,01	2.866,17	2.947,31	3.028,29	3.109,46	3.190,62	3.271,70	3.352,82
20	TEC. DE RAIO X	AD11	2.704,00	2.785,01	2.866,17	2.947,31	3.028,29	3.109,46	3.190,62	3.271,70	3.352,82
40	SECRETÁRIO DE ESCOLA	AD12	2.968,44	3.057,39	3.146,46	3.235,53	3.324,56	3.413,63	3.502,63	3.591,82	3.680,80
40	TÉC. SEGURANÇA TRABALHO I	AD12	2.968,44	3.057,39	3.146,46	3.235,53	3.324,56	3.413,63	3.502,63	3.591,82	3.680,80
40	TÉCNICO DE AGRIMENSURA I	AD12	2.968,44	3.057,39	3.146,46	3.235,53	3.324,56	3.413,63	3.502,63	3.591,82	3.680,80
40	TÉCNICO DE TRÁFEGO	AD12	2.968,44	3.057,39	3.146,46	3.235,53	3.324,56	3.413,63	3.502,63	3.591,82	3.680,80
40	TÉCNICO EM EVENTOS	AD12	2.968,44	3.057,39	3.146,46	3.235,53	3.324,56	3.413,63	3.502,63	3.591,82	3.680,80
40	TÉCNICO EM INFORMÁTICA	AD12	2.968,44	3.057,39	3.146,46	3.235,53	3.324,56	3.413,63	3.502,63	3.591,82	3.680,80
30	TÉCNICO LAB. ANAL. CLIN. I	AD12	2.968,44	3.057,39	3.146,46	3.235,53	3.324,56	3.413,63	3.502,63	3.591,82	3.680,80
30	GESTOR ADMINISTRATIVO	AD16	4.361,97	4.492,74	4.623,60	4.754,57	4.885,35	5.016,24	5.147,14	5.277,94	5.408,81
40	AGENTE DE SERVIÇO CEMITERIAL	OP07	1.775,00	1.828,25	1.881,48	1.934,73	1.987,98	2.041,26	2.094,51	2.147,78	2.200,99
40	AJUDANTE GERAL	OP07	1.775,00	1.828,25	1.881,48	1.934,73	1.987,98	2.041,26	2.094,51	2.147,78	2.200,99

40	AJUD. DE MANUT. VEÍCULOS	OP07	1.775,00	1.828,25	1.881,48	1.934,73	1.987,98	2.041,26	2.094,51	2.147,78	2.200,99
40	AJUDANTE DE SERVIÇOS	OP07	1.775,00	1.828,25	1.881,48	1.934,73	1.987,98	2.041,26	2.094,51	2.147,78	2.200,99
40	AUX. DE SERVIÇOS OPERACIONAIS	OP07	1.775,00	1.828,25	1.881,48	1.934,73	1.987,98	2.041,26	2.094,51	2.147,78	2.200,99
40	INSPECTOR DE ALUNOS	OP07	1.775,00	1.828,25	1.881,48	1.934,73	1.987,98	2.041,26	2.094,51	2.147,78	2.200,99
40	JARDINEIRO	OP07	1.775,00	1.828,25	1.881,48	1.934,73	1.987,98	2.041,26	2.094,51	2.147,78	2.200,99
40	LAVADOR / LUBRIFICADOR	OP07	1.775,00	1.828,25	1.881,48	1.934,73	1.987,98	2.041,26	2.094,51	2.147,78	2.200,99
40	OPERADOR DE UTILIDADES	OP07	1.775,00	1.828,25	1.881,48	1.934,73	1.987,98	2.041,26	2.094,51	2.147,78	2.200,99
40	TRATADOR DE ANIMAIS	OP07	1.775,00	1.828,25	1.881,48	1.934,73	1.987,98	2.041,26	2.094,51	2.147,78	2.200,99

40	ELETRICISTA	OP10	2.073,39	2.135,44	2.197,72	2.259,85	2.322,05	2.384,34	2.446,53	2.508,74	2.570,86
40	ELETRICISTA DE VEÍCULOS	OP10	2.073,39	2.135,44	2.197,72	2.259,85	2.322,05	2.384,34	2.446,53	2.508,74	2.570,86
40	ENCANADOR	OP10	2.073,39	2.135,44	2.197,72	2.259,85	2.322,05	2.384,34	2.446,53	2.508,74	2.570,86
40	FUNILEIRO	OP10	2.073,39	2.135,44	2.197,72	2.259,85	2.322,05	2.384,34	2.446,53	2.508,74	2.570,86
40	MECANICO	OP10	2.073,39	2.135,44	2.197,72	2.259,85	2.322,05	2.384,34	2.446,53	2.508,74	2.570,86
40	OFICIAL ELETRICISTA VEÍC.	OP10	2.073,39	2.135,44	2.197,72	2.259,85	2.322,05	2.384,34	2.446,53	2.508,74	2.570,86
40	OFICIAL FUNILEIRO	OP10	2.073,39	2.135,44	2.197,72	2.259,85	2.322,05	2.384,34	2.446,53	2.508,74	2.570,86
40	OF. MANUT. CONSERV.	OP10	2.073,39	2.135,44	2.197,72	2.259,85	2.322,05	2.384,34	2.446,53	2.508,74	2.570,86
40	OFICIAL MECÂNICO	OP10	2.073,39	2.135,44	2.197,72	2.259,85	2.322,05	2.384,34	2.446,53	2.508,74	2.570,86
40	OFICIAL PINTOR LETRISTA	OP10	2.073,39	2.135,44	2.197,72	2.259,85	2.322,05	2.384,34	2.446,53	2.508,74	2.570,86
40	OPERADOR DE MÁQUINAS	OP10	2.073,39	2.135,44	2.197,72	2.259,85	2.322,05	2.384,34	2.446,53	2.508,74	2.570,86
40	PEDREIRO	OP10	2.073,39	2.135,44	2.197,72	2.259,85	2.322,05	2.384,34	2.446,53	2.508,74	2.570,86
40	PINTOR	OP10	2.073,39	2.135,44	2.197,72	2.259,85	2.322,05	2.384,34	2.446,53	2.508,74	2.570,86
40	TORNEIRO MECÂNICO	OP10	2.073,39	2.135,44	2.197,72	2.259,85	2.322,05	2.384,34	2.446,53	2.508,74	2.570,86

40	MOTORISTA	OP11	2.260,07	2.327,80	2.395,58	2.463,38	2.531,19	2.598,98	2.666,79	2.734,58	2.802,50
----	-----------	------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

40	OP. DE MAQ. PESADAS	OP12	2.442,68	2.515,93	2.589,17	2.662,51	2.735,74	2.809,04	2.882,32	2.955,57	3.028,85
40	OF. OBRAS E MANUTENÇÃO	OP12	2.442,68	2.515,93	2.589,17	2.662,51	2.735,74	2.809,04	2.882,32	2.955,57	3.028,85

40	MESTRE MANUT. VEÍCULOS	OP13	2.742,84	2.825,09	2.907,37	2.989,61	3.071,94	3.154,21	3.236,49	3.318,79	3.401,06
----	------------------------	------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

30	ARQUEÓLOGO	TS09	4.435,31	4.568,32	4.701,38	4.834,42	4.967,58	5.100,60	5.233,62	5.366,70	5.499,80
30	ARQUIVISTA	TS09	4.435,31	4.568,32	4.701,38	4.834,42	4.967,58	5.100,60	5.233,62	5.366,70	5.499,80
30	BIBLIOTECÁRIO I	TS09	4.435,31	4.568,32	4.701,38	4.834,42	4.967,58	5.100,60	5.233,62	5.366,70	5.499,80
30	BIÓLOGO I	TS09	4.435,31	4.568,32	4.701,38	4.834,42	4.967,58	5.100,60	5.233,62	5.366,70	5.499,80
30	CONTADOR I	TS09	4.435,31	4.568,32	4.701,38	4.834,42	4.967,58	5.100,60	5.233,62	5.366,70	5.499,80
30	ECONOMISTA I	TS09	4.435,31	4.568,32	4.701,38	4.834,42	4.967,58	5.100,60	5.233,62	5.366,70	5.499,80
30	FARMACÊUTICO I	TS09	4.435,31	4.568,32	4.701,38	4.834,42	4.967,58	5.100,60	5.233,62	5.366,70	5.499,80
30	GEÓLOGO I	TS09	4.435,31	4.568,32	4.701,38	4.834,42	4.967,58	5.100,60	5.233,62	5.366,70	5.499,80
30	MUSEÓLOGO I	TS09	4.435,31	4.568,32	4.701,38	4.834,42	4.967,58	5.100,60	5.233,62	5.366,70	5.499,80

427

30	NUTRICIONISTA I	TS09	4.435,31	4.568,32	4.701,38	4.834,42	4.967,58	5.100,60	5.233,62	5.366,70	5.499,80
30	SOCIÓLOGO I	TS09	4.435,31	4.568,32	4.701,38	4.834,42	4.967,58	5.100,60	5.233,62	5.366,70	5.499,80
30	TÉCNICO AMBIENTAL	TS09	4.435,31	4.568,32	4.701,38	4.834,42	4.967,58	5.100,60	5.233,62	5.366,70	5.499,80
30	TÉC. DE TURISMO I	TS09	4.435,31	4.568,32	4.701,38	4.834,42	4.967,58	5.100,60	5.233,62	5.366,70	5.499,80
30	TECNÓLOGO EM SAÚDE	TS09	4.435,31	4.568,32	4.701,38	4.834,42	4.967,58	5.100,60	5.233,62	5.366,70	5.499,80

30	TÉCNICO DE ESPORTES I	TS10	4.695,90	4.836,74	4.977,63	5.118,52	5.259,36	5.400,27	5.541,05	5.682,06	5.822,93
30	TÉC. RECREAÇÃO E LAZER I	TS10	4.695,90	4.836,74	4.977,63	5.118,52	5.259,36	5.400,27	5.541,05	5.682,06	5.822,93

30	ASSISTENTE SOCIAL I	TS11	4.964,18	5.113,09	5.261,99	5.410,97	5.559,90	5.708,78	5.857,75	6.006,69	6.155,54
30	BIOLOGISTA	TS11	4.964,18	5.113,09	5.261,99	5.410,97	5.559,90	5.708,79	5.857,75	6.006,69	6.155,54
30	BIOMÉDICO I	TS11	4.964,18	5.113,09	5.261,99	5.410,97	5.559,90	5.708,79	5.857,75	6.006,69	6.155,54
30	FISIOTERAPEUTA I	TS11	4.964,18	5.113,09	5.261,99	5.410,97	5.559,90	5.708,79	5.857,75	6.006,69	6.155,54
30	FONOAUDIÓLOGO	TS11	4.964,18	5.113,09	5.261,99	5.410,97	5.559,90	5.708,79	5.857,75	6.006,69	6.155,54
15	MÉDICO VETERINÁRIO	TS11	4.964,18	5.113,09	5.261,99	5.410,97	5.559,90	5.708,79	5.857,75	6.006,69	6.155,54
15	MÉD. VET. DE ZOOSES	TS11	4.964,18	5.113,09	5.261,99	5.410,97	5.559,90	5.708,79	5.857,75	6.006,69	6.155,54
30	PSICÓLOGO I	TS11	4.964,18	5.113,09	5.261,99	5.410,97	5.559,90	5.708,79	5.857,75	6.006,69	6.155,54
30	TERAPEUTA OCUPACIONAL	TS11	4.964,18	5.113,09	5.261,99	5.410,97	5.559,90	5.708,79	5.857,75	6.006,69	6.155,54
30	ZOOTECNISTA	TS11	4.964,18	5.113,09	5.261,99	5.410,97	5.559,90	5.708,79	5.857,75	6.006,69	6.155,54

30	ANALISTA DE O & M	TS13	5.557,55	5.724,08	5.890,83	6.057,60	6.224,36	6.391,10	6.557,78	6.724,51	6.891,29
30	ANALISTA DE SISTEMAS I	TS13	5.557,54	5.724,08	5.890,83	6.057,60	6.224,35	6.391,10	6.557,78	6.724,51	6.891,29

30	ARQUITETO I	TS15	6.815,17	7.019,60	7.224,04	7.428,51	7.632,99	7.837,45	8.041,89	8.246,36	8.450,84
30	ENG. AGRÔNOMO I	TS15	6.815,17	7.019,60	7.224,04	7.428,51	7.632,99	7.837,45	8.041,89	8.246,36	8.450,84
30	ENG. AMBIENTAL	TS15	6.815,17	7.019,60	7.224,04	7.428,51	7.632,99	7.837,45	8.041,89	8.246,36	8.450,84
30	ENG. CIVIL I	TS15	6.815,17	7.019,60	7.224,04	7.428,51	7.632,99	7.837,45	8.041,89	8.246,36	8.450,84
30	ENG. ELETRICISTA I	TS15	6.815,17	7.019,60	7.224,04	7.428,51	7.632,99	7.837,45	8.041,89	8.246,36	8.450,84
30	ENG. FLORESTAL	TS15	6.815,17	7.019,60	7.224,04	7.428,51	7.632,99	7.837,45	8.041,89	8.246,36	8.450,84
30	ENG. SEG. TRABALHO I	TS15	6.815,17	7.019,60	7.224,04	7.428,51	7.632,99	7.837,45	8.041,89	8.246,36	8.450,84

30	MÉDICO VETERINÁRIO	TS16	9.928,36	10.226,17	10.524,00	10.821,87	11.119,76	11.417,62	8.041,89	12.013,31	12.311,20
----	--------------------	------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------	-----------	-----------

40	GUARDA CIVIL MUNIC. 2ª CLASSE *	GCM01	1.855,22	1.910,81	1.966,50	2.022,12	2.077,82	2.133,41	2.189,13	2.244,73	2.300,41
40	GUARDA CIVIL MUNIC. 1ª CLASSE *	GCM02	2.076,49	2.138,67	2.201,03	2.263,32	2.325,62	2.387,95	2.450,16	2.512,50	2.574,81
40	GUARDA CIVIL MUN./CLAS.ESPEC. *	GCM03	2.298,15	2.367,03	2.436,00	2.504,93	2.573,95	2.642,93	2.711,83	2.780,84	2.849,82
40	GUARDA CIVIL MUN./CLAS.DIST*	GCM04	2.741,34	2.823,49	2.905,80	2.988,05	3.070,30	3.152,55	3.234,85	3.317,05	3.399,36
40	SUB-INSPECTOR *	GCM05	3.184,26	3.279,69	3.375,33	3.470,85	3.566,43	3.661,98	3.757,43	3.852,97	3.948,50

Handwritten marks and scribbles at the top left of the page.

40	INSPETOR *	GCM06	3.627,65	3.736,33	3.845,25	3.954,06	4.062,97	4.171,81	4.280,64	4.389,42	4.498,33
40	INSP. COMAND. LOCAL *	GCM07	4.004,72	4.124,72	4.245,08	4.365,13	4.485,40	4.605,47	4.725,65	4.845,77	4.966,03
40	RECEP. DE PRONTO ATEND.	PA01	10,18	10,49	10,80	11,13	11,47	11,73	12,06	12,37	12,70
30	AUX. ENFERM. PLANTONISTA	PA02	21,22	21,87	22,52	23,15	23,82	24,41	25,15	25,72	26,44
40	AUXILIAR DE FISCALIZAÇÃO	ADF01	2.536,06	2.612,23	2.688,28	2.764,33	2.840,51	2.916,51	2.992,53	3.068,74	3.144,76
40	FISCAL DE OBRAS I	ADF01	2.536,06	2.612,23	2.688,28	2.764,33	2.840,51	2.916,51	2.992,53	3.068,74	3.144,76
40	AGENTE DE FISCALIZAÇÃO	ADF03	3.328,56	3.428,41	3.528,27	3.628,16	3.727,97	3.827,82	3.927,73	4.027,55	4.127,45
40	FISCAL DE SAÚDE PÚBLICA	ADF03	3.328,56	3.428,41	3.528,27	3.628,16	3.727,97	3.827,82	3.927,73	4.027,55	4.127,45
40	FISCAL PÚBLICO	ADF03	3.328,56	3.428,41	3.528,27	3.628,16	3.727,97	3.827,82	3.927,73	4.027,55	4.127,45
40	FISCAL DE OBRAS PÚBLICAS	ADF04	3.659,01	3.768,77	3.878,56	3.988,34	4.098,16	4.207,88	4.317,68	4.427,53	4.537,19
40	FISCAL DE TRIBUTOS I	ADF05	5.011,11	5.161,42	5.311,83	5.462,13	5.612,45	5.762,88	5.913,12	6.063,50	6.213,83
30	AUDITOR FISCAL DE TRIBUTOS MUN.	ADF09	6.344,98	6.535,36	6.725,69	6.916,04	7.106,39	7.296,74	7.487,10	7.677,49	7.867,82
200	PEB I - N/A	MG01	27,90	29,30	30,77	32,30	33,92	35,60	37,40	39,27	41,23
200	PEB I - N/B	MG02	28,89	30,33	31,84	33,45	35,11	36,86	38,71	40,65	42,67
200	PEB I - N/I	MG03	29,91	31,41	32,98	34,62	36,36	38,18	40,09	42,09	44,20
200	PEB I - N/II	MG04	31,04	32,59	34,22	35,92	37,73	39,62	41,59	43,68	45,85
200	PEB I - N/III	MG05	35,46	37,24	39,09	41,05	43,11	45,27	47,52	49,90	52,40
200	PEB I - N/IV	MG06	40,65	42,68	44,82	47,05	49,41	51,88	54,47	57,19	60,06
200	PEB II - N/A	MG07	28,04	29,45	30,92	32,47	34,10	35,79	37,59	39,47	41,44
200	PEB II - N/B	MG08	29,01	30,48	31,98	33,58	35,26	37,02	38,88	40,82	42,87
200	PEB II - N/I	MG09	30,02	31,52	33,10	34,76	36,50	38,31	40,24	42,24	44,35
200	PEB II - N/II	MG10	31,06	32,61	34,25	35,97	37,76	39,64	41,64	43,72	45,90
200	PEB II - N/III	MG11	35,63	37,42	39,29	41,25	43,31	45,48	47,74	50,14	52,65
200	PEB II - N/IV	MG12	40,80	42,84	44,98	47,23	49,59	52,08	54,68	57,42	60,28
200	DIRETOR DE ESCOLA N/I	MG13	7.780,02	8.169,02	8.577,48	9.006,34	9.456,66	9.929,50	10.425,98	10.947,27	11.494,64
200	DIRETOR DE ESCOLA N/II	MG14	8.052,35	8.454,96	8.877,71	9.321,61	9.787,68	10.277,06	10.790,92	11.330,46	11.896,98
200	DIRETOR DE ESCOLA N/III	MG15	9.219,91	9.680,91	10.164,97	10.673,21	11.206,87	11.767,21	12.355,58	12.973,36	13.622,02
200	DIRETOR DE ESCOLA N/IV	MG16	10.556,86	11.084,70	11.638,94	12.220,89	12.831,93	13.473,52	14.147,20	14.854,56	15.597,28

200	VICE-DIRETOR N/I	MG17	6.451,76	6.774,35	7.113,08	7.468,73	7.842,16	8.234,27	8.645,98	9.078,28	9.532,20
200	VICE-DIRETOR N/II	MG18	6.677,63	7.011,50	7.362,08	7.730,17	8.116,69	8.522,53	8.948,66	9.396,09	9.865,89
200	VICE-DIRETOR N/III	MG19	7.645,90	8.028,19	8.429,61	8.851,09	9.293,64	9.758,33	10.246,23	10.758,55	11.296,47
200	VICE-DIRETOR N/IV	MG20	8.754,57	9.192,30	9.651,92	10.134,50	10.641,23	11.173,30	11.731,97	12.318,55	12.934,49

200	ORIENTADOR PEDAGÓGICO N/I	MG21	6.451,76	6.774,35	7.113,08	7.468,73	7.842,16	8.234,27	8.645,98	9.078,28	9.532,20
200	ORIENTADOR PEDAGÓGICO N/II	MG22	6.677,63	7.011,50	7.362,08	7.730,17	8.116,69	8.522,53	8.948,66	9.396,09	9.865,89
200	ORIENTADOR PEDAGÓGICO N/III	MG23	7.645,90	8.028,19	8.429,61	8.851,09	9.293,64	9.758,33	10.246,23	10.758,55	11.296,47
200	ORIENTADOR PEDAGÓGICO N/IV	MG24	8.754,57	9.192,30	9.651,92	10.134,50	10.641,23	11.173,30	11.731,97	12.318,55	12.934,49

200	SUPERVISOR DE ENSINO N/I	MG25	8.557,78	8.985,67	9.434,95	9.906,70	10.402,02	10.922,12	11.468,24	12.041,65	12.643,74
200	SUPERVISOR DE ENSINO N/II	MG26	8.857,34	9.300,21	9.765,23	10.253,48	10.766,16	11.304,46	11.869,70	12.463,17	13.086,34
200	SUPERVISOR DE ENSINO N/III	MG27	10.141,63	10.648,71	11.181,14	11.740,20	12.327,20	12.943,57	13.590,75	14.270,29	14.983,80
200	SUPERVISOR DE ENSINO N/IV	MG28	11.612,20	12.192,80	12.802,44	13.442,56	14.114,69	14.820,43	15.561,45	16.339,53	17.156,49

30	AUXILIAR EM SAÚDE BUCAL	SA 01	17,92	18,42	19,02	19,56	20,13	20,67	21,21	21,73	22,31
30	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	SA 02	19,83	20,43	21,02	21,63	22,20	22,84	23,44	24,02	24,59
30	TÉCNICO DE ENFERMAGEM	SA 02	19,83	20,43	21,02	21,63	22,20	22,84	23,44	24,02	24,59
30	ENFERMEIRO	SA 03	34,72	35,76	36,83	37,84	38,92	39,93	40,96	42,04	43,08
15	CIRURGIÃO DENTISTA	AD 01	91,54	94,32	97,04	99,79	102,58	105,28	108,05	110,84	113,50
30	CIRURGIÃO DENTISTA I	SAD 01	91,54	94,32	97,04	99,79	102,58	105,28	108,05	110,84	113,50
15	MÉDICO	AM 01	91,54	94,32	97,04	99,79	102,58	105,28	108,05	110,84	113,50
20	MÉDICO I	SAM 01	91,54	94,32	97,04	99,79	102,58	105,28	108,05	110,84	113,50
30	MÉDICO II	SAM 01	91,54	94,32	97,04	99,79	102,58	105,28	108,05	110,84	113,50

30	PROCURADOR	PC	10.133,66	10.437,66	10.741,68	11.045,68	11.349,70	11.653,68	11.957,70	12.261,70	12.565,70
----	------------	----	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

TABELA SALARIAL POR DETERMINAÇÃO JUDICIAL

Jn	Cargo	Classe	Padrão	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00
30	ANALISTA DE SISTEMAS I (PJ 0017845-78.2006.8.26.0602)	AN	10,00	11,00	12,00	13,00	14,00	15,00	16,00	17,00	18,00
			8.665,95	9.532,55	10.399,15	11.265,75	12.132,34	12.998,96	13.865,53	14.732,13	15.598,73
			16.465,33	17.331,92	18.198,52	19.065,12	19.931,71	20.798,30	21.664,91	22.531,51	23.398,10
20	PROCURADOR (PJ 0050788-46.2009.8.26.0602)	PR	11.088,81	12.197,67	13.306,56	14.415,44	15.524,32	16.633,20	17.742,09	18.850,97	19.959,85
			21.068,73	22.177,61	23.286,49	24.395,37	25.504,25	26.613,14	27.722,02	28.830,89	29.939,78

EMPREGO PÚBLICO	
40	AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE 1.834,22
40	AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS 1.834,22

FONTE: CONAM/DAP (19/04/2022)

SDFSDFSDFS



FEEESP



COMUNICADO CONJUNTO Nº 01/2022

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023 – REAJUSTE SALARIAL

O SIEEESP, a FEEESP, os SINEPEs Araçatuba, Osasco, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, Rio Preto, Santos, São Paulo, Sorocaba e a FEPEESP – Federação dos Professores do Estado de São Paulo, observando o disposto na cláusula 3 – *Reajuste Salarial em 2022*, das Convenções Coletivas de Trabalho dos Professores e dos Auxiliares de Administração Escolar, divulgam o percentual de reajuste salarial, Piso salarial e outras disposições, aplicáveis nas bases territoriais dos Sindicatos de Professores de São Paulo, ABC, Campinas e Região, Osasco e Região, Santos e Região, Jacareí, Jundiaí, Valinhos e Vinhedo, Vales, Guapira, Sorocaba e Região, São José do Rio Preto, Jaú, Bauru e Região, Taubaté e Unicidades, além dos Sindicatos de Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino (Professores e Auxiliares de Administração Escolar) de Franca, Lins, Ribeirão Preto, São Carlos, Araçatuba e Região, Ourinhos e Região e Presidente Prudente e Região e o Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar de São José do Rio Preto e Região.

1. **Reajuste salarial em 2022:** Em 1º de março de 2022, as Escolas deverão reajustar os salários dos Professores e dos Auxiliares de Administração Escolar em **10,57% (dez vírgula cinquenta e sete por cento)** aplicados sobre os salários devidos em 1º de março de 2021. O percentual de reajuste é determinado pela média aritmética dos índices inflacionários do período compreendido entre março de 2021 e fevereiro de 2022, apurados pelo IBGE (INPC) e FIPE (IPC).

1A. As Escolas que pretendem não pagar a PLR ou o Abono Especial deverão reajustar os salários dos Professores e dos Auxiliares de Administração Escolar em **11,82% (onze vírgula oitenta e dois por cento)** aplicados sobre os salários devidos em 1º de março de 2021, a partir de 1º de março de 2022.

Piso salarial – Auxiliares de Administração Escolar, no período compreendido entre 1º/03/2022 e 28/02/2023: R\$ 1.543,10, por jornada de trabalho de 44 horas semanais.

2. **Piso salarial – Professores, no período compreendido entre 1º/03/2022 e 28/02/2023:**

- a. **Salário mensal de R\$ 1.565,01**, já incluído DSR, por jornada de trabalho de 22 horas semanais, para Professores que lecionam em Escolas que só tenham curso de Educação Infantil;
- b. **Salário mensal de R\$ 1.748,89**, já incluído DSR, por jornada de trabalho de 22 horas semanais, para Professores que lecionam na Educação Infantil ou no 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental, nas demais Escolas;
- c. **Salário hora-aula de R\$ 20,74**, para Professores que lecionam no 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental ou que lecionam no período noturno, no Ensino Fundamental ou no Ensino Médio;
- d. **Salário hora-aula de R\$ 23,02**, para Professores que lecionam no ensino médio;
- e. **Salário hora-aula de R\$ 21,89**, para Professores que lecionam em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e em cursos de educação profissional técnica de nível médio;
- f. **Salário hora-aula de R\$ 32,13**, para Professores que lecionam em cursos pré-vestibulares.


Handwritten signatures and initials.

- 2A. Aos valores acima definidos deverá ser acrescentado o percentual de hora-atividade de 5%.
- 2B. A remuneração mensal dos Professores enquadrados nas alíneas: c., d., e. e f. acima deverá ser composta conforme o que estabelece a cláusula "Composição da Remuneração Mensal do Professor".
- 2C. As Escolas que remunerarem os seus Professores pelo piso salarial também estão obrigadas a conceder a Participação nos Lucros e Resultados ou o Abono Especial definida na CCT.
3. **Cesta básica ou vale-alimentação:** A Escola poderá substituir a cesta básica por cartão alimentação ou vale-alimentação, cujo valor de face deve ser, no mínimo, de **R\$115,19** e não poderá ser inferior ao da cesta básica substituída.

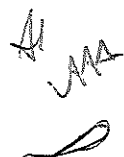
São Paulo, 11 de março de 2022



PROF. JOSÉ ANTONIO FIGUEIREDO ANTIÓRIO
Diretor Tesoureiro do SIEEESP
Presidente da FEEESP
Pres. da Comissão de Tratativas Salariais



PROF. CELSO NAPOLITANO
Presidente da FEPEESP





ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

SIND. ENT. CULT. REC. ASSIST. SOC. O. FORM. PROFIS. E. S. P., CNPJ 58.122.466/0001-40, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). **CELSO VIEIRA**; **E SIND. EMPREG. ENTID. CULT. R. AS. SOC. O. F. PROF. EST. S.P., CNPJ 61.002.267/0001-02**, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). **LUIZ GUEDES DA CONCEIÇÃO APARECIDA e ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS DE SOROCABA - CNPJ 71.869.358/0001-01**, estabelecida na cidade de **SOROCABA**, Estado de São Paulo, na Rua Ubirajara, 528, neste ato representado por seu Presidente **Fabio Nobuhiro Umezu**, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE: As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA: O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social de Orientação e Formação Profissional, com abrangência territorial no Estado de São Paulo.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL: Fica assegurado o salário normativo para os empregados da APAE abrangidos por este acordo coletivo, a partir de 1º de março de 2022, um piso salarial no valor de R\$ 1.515,00 (hum mil, quinhentos e quinze reais), para a jornada de trabalho legalmente prevista.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL: Fica assegurado aos empregados da APAE, o reajuste salarial de 10,80% (dez vírgula oitenta por cento) a partir de 1º de março de 2022.

§1º- Os reajustes salariais antecipados no período compreendido entre 01/03/2022 até data da assinatura do presente instrumento poderão ser deduzidos do percentual a ser aplicado, salvo os decorrentes de promoção, transferência ou equiparação.

§2º- A data-base da categoria é 1º de março.

CLÁUSULA QUINTA - DIA E FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: A APAE se obriga a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente; a APAE senão efetuar o pagamento dos salários e vales em moeda corrente deverá proporcionar aos empregados, tempo hábil para o recebimento no Banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidentes com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO ADMISSÃO: Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO: Na substituição que não tenha caráter eventual, será garantido ao empregado substituto, igual salário percebido pelo substituído; a substituição por período superior a 30 (trinta) dias não poderá ser considerada de caráter eventual, exceto a licença à gestante.

Handwritten marks and initials at the bottom right corner.

CLÁUSULA OITAVA - PRODUTIVIDADE: Para a APAE que pagar produtividade sobre os salários, a incidência da produtividade, deve ser sobre o salário vigente na ocasião do pagamento.

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS: A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado, desde que não ultrapasse o limite de duas horas diárias;
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, as horas trabalhadas excedentes ao limite da letra "a", bem como aquelas trabalhadas em dias de repouso.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO: A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento), para fins do artigo 73 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIÁRIAS: No caso de prestação de serviços fora da base territorial a APAE ficará obrigada ao fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação. Esse pagamento não tem natureza salarial e o tempo de deslocamento e ou de espera não será caracterizado como hora extra.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE ALIMENTAÇÃO: A APAE concederá aos empregados com carga horária igual ou superior a 20 horas semanais, 01 (um) Vale Alimentação mensal no valor de R\$ 277,00 (duzentos e setenta e sete reais), exceto se houver incidência do parágrafo quarto desta cláusula.

§1º - O valor do vale alimentação será subsidiado integralmente pelas APAE e entregues aos empregados até o dia de pagamento do salário mensal.

§2º - O Vale Alimentação ora instituído não se constitui como verba salarial e não integrará, para nenhum efeito, o salário ou a remuneração percebida pelo empregado.

§3º - O Vale Alimentação não será concedido nas férias e nas licenças sem remuneração e, rescindido o Contrato de Trabalho, cessará o direito do empregado a esse benefício.

§4º - A APAE que fornecer cesta básica ou alimentação aos seus empregados com valor igual ou superior ao previsto no *caput* deste artigo, estão dispensadas do fornecimento de vale alimentação.

§5º - O cumprimento da presente cláusula, assim como o pagamento do vale alimentação deverá ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data-base da categoria.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BOLSAS DE ESTUDO: Por mera liberalidade da APAE, o instrutor/monitor poderá ser agraciado com bolsa de estudo integral, incluindo matrícula, nos estabelecimentos onde trabalha, para si, para seus filhos, ou para os dependentes legais, que comprovadamente vivam sob sua dependência econômica. Os filhos e dependentes do instrutor/monitor poderão, a critério da APAE, usufruir as bolsas de estudo integrais, sem qualquer ônus, desde que não tenham dezoito anos completos ou mais na data da efetivação da matrícula. As bolsas de estudo são válidas para os cursos oferecidos pelo empregador, observado o disposto nesta cláusula e parágrafos seguintes.

§1º - O direito às bolsas de estudo, caso concedido pela APAE, só passará 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 e cláusula 19 deste acordo coletivo.

§2º - O empregador poderá conceder bolsa de estudo, em turmas/salas com mais de 20 alunos, sendo que, não será possível que o bolsista conclua mais de um curso nessa condição.

§3º - A utilização do benefício previsto nesta cláusula, caracterizada como doação por não impor qualquer contraprestação de serviços, é transitória e não habitual e, por isso, não possui caráter remuneratório e nem se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou remuneração percebida pelo instrutor/monitor, nos termos do inciso XIX, do parágrafo 9º do artigo 214 do Decreto 3.048, de 06

Representatividade: 2º Grupo, plano da CNEC - Art. 577 - CLT

Cód. Sindical: 000.503.03009-0 CNPJ: 58.122.466/0001-40

Rua da Consolação, 65 - Cj. 53/54 Tel/Fax/PBX - (11) 3123-4877 - S. Paulo - Cep: 01301-000

www.sindelivre.org.br

e-mail: sindelivre@sindelivre.org.br

de maio de 1999 e da Lei 10.243, de 19 de junho de 2001 e visa à capacitação dos beneficiários.

§4º- As bolsas de estudo poderão ser mantidas, a critério do empregador – APAE - quando o instrutor/monitor estiver licenciado para tratamento de saúde ou em gozo de licença mediante anuência do empregador, exceto nos casos de licença sem remuneração.

§5º- No caso de falecimento do instrutor/monitor, os dependentes que já se encontram estudando em curso oferecido pelo empregador continuarão a gozar das bolsas de estudo até o final do curso.

§6º- No caso de dispensa sem justa causa durante o ano letivo, ficam garantidas ao instrutor/monitor ou a seus dependentes, até o final do período letivo, as bolsas de estudo já existentes.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE:

a) No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a APAE pagará ao próprio empregado, no primeiro caso, e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do empregado. No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer à rescisão contratual;

b) Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INAMPS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto 85.858/81 e na OS nº INPS/SB-053.40, de 16.11.81;

c) A APAE que mantiver plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares, ou assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, ficam isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa deverá cobrir a diferença.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CRECHES:

a) A APAE que não possuir creches próprias, pagará às suas empregadas um auxílio creche equivalente a 8% do piso salarial deste acordo coletivo, por mês e por filho até que complete 05 (cinco) anos de idade, mediante apresentação do comprovante de pagamento da creche.

b) Quando a guarda-legal do (s) filho (s) for dos empregados, a APAE pagará o auxílio creche aos mesmos, conforme condições da letra anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO POR APOSENTADORIA: Ressalvada as condições mais favoráveis já existentes, aos empregados da entidade, quando dela vierem a desligar-se por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente a uma vez o seu último salário nominal para cada quinze anos de serviço ininterrupto na empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADMISSÕES APÓS MARÇO/ 2021 O reajuste salarial dos empregados admitidos após 01.03.2021 até 28.02.2022 será calculado proporcionalmente ao mês de admissão.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RECRUTAMENTO INTERNO: Os empregadores deverão assegurar prioridade de recrutamento interno no provimento de novas vagas.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência previsto no artigo 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelo empregador, observando-se os limites legais.



10 LAA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ENTREGA DE CARTA-AVISO: Entrega ao empregado de carta-aviso com os motivos da dispensa por justa causa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA: A empresa fornecerá no ato da homologação, ao empregado dispensado sem motivo justificado, carta de referência, desde que solicitada previamente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO: Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, quando dispensados sem justa causa, fica garantida além do aviso prévio na forma da lei, uma indenização correspondente a mais 15 (quinze) dias de salário, desde que tenha 5 (cinco) anos ou mais na APAE.

- a) Esta cláusula não se aplica ao empregado que se aposentar e continuar trabalhando na mesma empresa, por um período mínimo de 3 meses.
- b) A indenização prevista no caput tem caráter meramente indenizatório, não refletindo nas demais verbas e direitos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA À GESTANTE: Fica garantida estabilidade provisória à empregada gestante desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória de 120 dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR: Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde a data do alistamento, até 30 (trinta) dias após o desligamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO ACIDENTADO: O empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, à manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA: Será garantida ao empregado que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição a aposentadoria e que conte, no mínimo, com 5 (cinco) anos de trabalho na Empresa, estabilidade provisória nesse lapso de tempo.

§1º- Será beneficiado pela estabilidade prevista no caput, o empregado que estiver a vinte e quatro meses de obter o direito a aposentadoria, compreendendo a aposentadoria por tempo de contribuição integral, por tempo de contribuição proporcional e por idade, ou seja, a que ocorrer primeiro.

§2º- Adquirido o direito a qualquer aposentadoria descrita no parágrafo anterior, cessará a estabilidade prevista no caput.

§3º- Deverá o empregado, com a contagem de tempo de serviço expedida pelo INSS, comunicar a Empresa por escrito e mediante protocolo que está amparado pela garantia constante desta cláusula, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data da comunicação da dispensa, sob pena de decadência.

§4º- Após a análise do pedido do empregado e sendo ele portador da estabilidade prevista na cláusula, a Empresa tomará as medidas necessárias para cancelar a dispensa ou, se não for possível, readmitir o empregado, mantendo-se, nesse caso, o mesmo salário e demais vantagens anteriores à ruptura, com exceção dos benefícios previstos na cláusula 22 (Aviso Prévio) se já quitados na rescisão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA: Fica facultado a APAE, excepcionalmente instituir horário de trabalho quando necessário em regime de plantões, com escala de 12 X 36 (doze por trinta e seis) horas, nesta compreendida o intervalo legal intrajornada. Os empregados que trabalharem em tal regime baterá os respectivos cartões de ponto, ou qualquer forma de controle de ponto, tão somente na entrada e saída dos plantões. Em situações de força maior ou caso fortuito, como o, por exemplo, o período de pandemia, Empregador e Empregado poderão adotar outro regime de escala que seja adequado às necessidades e condições dessa excepcionalidade. Não haverá necessidade de homologação dos sindicatos em razão da excepcionalidade da medida.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORAS: Na forma do artigo 59 da CLT, fica admitida a compensação de horas, mediante celebração de contrato escrito entre empregador e empregado.

§1º - Poderá ser dispensado a acréscimo de salário, se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§2º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§3º - Em situação excepcional de caso fortuito ou de força maior a compensação de horas poderá ocorrer por critérios estabelecidos pelo empregador e empregado, ficando dispensada a homologação pelos sindicatos. Prevalecerá o pactuado sobre o legislado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE: É garantido abono de falta ao empregado estudante para prestação de exames escolares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados, porém as duas primeiras inscrições comunicadas a APAE.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS: O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 2 (dois) dias, em caso de falecimento de sogro ou sogra e os parentes previstos no art. 473 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXPEDIÇÃO DE DOCUMENTOS: A APAE se obriga a remunerar o dia, não repercutindo nas férias, nos casos de ausência do empregado, motivada por necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DE FÉRIAS: O pagamento por ocasião das férias, dar-se-á com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, das verbas devidas antes da concessão. No caso das férias coincidirem com o período de pagamento de outros benefícios (13º salário, adiantamento, etc.) que todas as verbas sejam quitadas com a mesma antecedência mínima de 5 (cinco) dias antes da concessão. Em situações excepcionais, como caso fortuito ou força maior, o aviso poderá ser comunicado com prazo de 48 horas e o pagamento do 1/3 das férias diferido para a data do pagamento do décimo terceiro salário, salvo se houver outra orientação do poder público.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE: A licença paternidade será de 7 (sete) dias corridos, contados a partir da data do nascimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA CASAMENTO: No caso de casamento do empregado a licença remunerada será de 7 (sete) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE: A APAE concederá a toda empregada gestante a licença maternidade na forma da lei.

Parágrafo único – A APAE que optar pela prorrogação por 60 dias a duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, terão os benefícios concedidos pela lei nº 11.770, de 09 de Setembro de 2008, conforme artigo 5º A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nos 60 (sessenta) dias de prorrogação de sua licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA ADOTANTES: As empresas concederão licença remunerada para aos empregados e empregadas que adotarem crianças, judicialmente, nos termos da Lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS: O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados. Em situações excepcionais, como caso fortuito ou força maior, o aviso poderá ser comunicado com prazo de 48 horas e o pagamento do 1/3 das férias diferido para a data do pagamento do décimo terceiro salário, salvo se houver outra orientação do poder público.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO NO RETORNO DE FÉRIAS: Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias, e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

Parágrafo Único - Em situações excepcionais, como caso fortuito ou força maior, a garantia de emprego e o pagamento de indenização previsto nessa cláusula não existirão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO GRATUITO (UNIFORMES): É garantido aos empregados o direito gratuito de uniformes pelo empregador quando por ele exigidos ou pela própria natureza do serviço.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CIPA: A APAE convocará eleições para a CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência de sua realização, dando publicidade ao ato e estabelecendo prazo de até 5 (cinco) dias antes do pleito para o registro de candidatos. Ao candidato inscrito será fornecido comprovante de sua inscrição. Até 5 (cinco) dias após a eleição, as entidades enviarão cópia de todo o processo para o SENALBA/SP.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3370/84, devendo portar o Código Internacional de Doenças (CID), bem como carimbo do sindicato representante da categoria profissional e assinatura de seu facultativo, salvo se a APAE possuir serviço próprio ou conveniado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - IRREDUTIBILIDADE SALÁRIAL: Será observado com relação ao salário dos empregados o princípio da irredutibilidade da remuneração e carga horária, nos termos da Constituição Federal.

§1º - Como exceção ao disposto no caput, somente será permitida a redução de carga horária e salário, quando por iniciativa expressa e fundamentada do empregado, ou ainda, quando este solicitar transferência para unidade e/ou município, que não apresente disponibilidade de manutenção da carga horária original.

§2º - A alteração fica condicionada à análise do empregado, que só a definirá quando for de sua conveniência.

§3º - Fica facultada condição de análise pelo empregador.

§4º - Formulada a oposição, obriga-se o SENALBA, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, em comunicar a ocorrência ao empregador que, imediatamente, deverá anular o procedimento administrativo de redução e/ou transferência.

§5º - Em situações excepcionais, como caso fortuito ou força maior, fica permitida a livre redução da carga horária e do salário por iniciativa expressa e fundamentada do empregador ou empregado, mediante acordo assinado por ambos. Deverão ser noticiados os sindicatos para que tenham apenas ciência do acordo. A validade do acordo firmado livremente entre empregador - APAE - e o empregado não estará condicionada à ratificação ou homologação pelos sindicatos. Haverá, nessa situação excepcional, a prevalência do pactuado sobre o legislado desde que o acordo preserve a manutenção da relação de emprego/trabalho. Com o fim da excepcionalidade, todos os direitos e deveres do Empregador (APAE) e do empregado retornam ao *status quo*.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO:

a) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 90º (nonagésimo) dia de afastamento, complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre, para efeito de complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária;

b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará o seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitando também o limite de contribuição previdenciária;

c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso do item "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

d) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO: Aos empregados com mais de 12 meses de contrato de trabalho é facultado a homologação da rescisão do contrato pelo sindicato, nos municípios em que o sindicato Senalba/SP, tenha representação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMUNICADO DO SINDICATO: A APAE colocará à disposição do Sindicato, locais apropriados e acessíveis a todos os empregados para a instalação de quadro de avisos, desde que haja prévia comunicação à direção da Empresa.

[Handwritten marks and signatures]

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS DE DIRIGENTES SINDICAIS: É garantido o abono de faltas dos diretores efetivos e suplentes do SENALBA/SP, de 1 (um) dia útil por mês, para que os mesmos possam prestar serviços ao sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS ASSISTENCIAL/NEGOCIAL: Em vista do posicionamento do Ministério Público do Trabalho – MPT por meio de nota técnica da Coordenadoria Nacional de Liberdade Sindical e de Diálogo Social, posição acolhida pela Câmara de Coordenação e Revisão, adota-se a possibilidade e licitude da fixação da contribuição a ser paga por todos os trabalhadores representados pelo ente sindical, filiados ou não, em Assembleia Geral da Categoria, assegurado o direito de oposição a partir de critérios e condicionantes razoáveis aos não filiados. E, considerando o Termo Aditivo ao TAC 131/2014, firmado entre o Senalba e o MPT em 02/12/2020 de conformidade com o que foi aprovado em Assembleia Geral da Categoria, a Entidade se obriga a descontar, de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do SENALBA/SP, uma única contribuição anual de R\$ 36,00 (trinta e seis reais) do salário já reajustado referente ao mês de julho de 2022, a título de contribuição a ser recolhida junto a qualquer agência bancária participante do Sistema Nacional de Compensação, ou na tesouraria do SENALBA/SP até 10/08/2022, através de guias próprias fornecidas pelo sindicato, para custeio da receita do Sindicato, para continuidade da prestação de serviços de assistência jurídica, de promoções, da manutenção e utilização das dependências do SENALBA.

§1º - O recolhimento dessa contribuição pela entidade deverá ser feito até o dia 10 do mês subsequente ao desconto previsto no Caput.

§2º - Os empregados admitidos após a data-base e que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e deverá ser recolhido pela entidade até o dia 10 (dez) do mês subsequente, em observância ao Parágrafo 5º, desta Cláusula.

§3º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 1º e 2º, será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

§4º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

§5º - Em razão da pandemia COVID-19, o direito de oposição será garantido aos trabalhadores entre os dias 06/06/2022 e 15/06/2022 e será exercido individualmente através de requerimento escrito (identificado com NOME COMPLETO DO EMPREGADO, CPF, NOME DA ENTIDADE EMPREGADORA e CNPJ), entregue na sede da entidade sindical, à Rua Dona Antônia de Queiroz, 71 – Consolação – São Paulo – SP, nos horários das 09:30 às 11:30hs. Para os integrantes da categoria residentes em municípios não partícipes da região metropolitana de São Paulo, há opção de se oporem através de carta manuscrita, encaminhada individualmente por registro postal ao sindicato profissional no seguinte endereço: Alameda Jaú, 1303 – Cj. 62 – Jardim Paulista – São Paulo/SP – CEP 01420-005, observando o prazo descrito acima.

§6º - O Senalba obriga-se a encaminhar à entidade a relação nominal de oposições recebidas no período até o dia 30/06/2022, para que a empregadora não efetue o referido desconto.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL: A APAE, com até 50 (cinquenta) empregados, recolherá a título de contribuição confederativa ao SINDELIVRE, o valor de R\$ 1.339,00 (um mil, trezentos e trinta e nove reais) e as APAES com mais de 50 (cinquenta) pagará R\$ 2.008,00 (dois mil e oito reais) em guia própria a ser emitida pelo SINDELIVRE. O valor deverá ser pago preferencialmente à vista, mas poderá ser pago em até 6 (seis) parcelas mensais e sucessivas.

§1º - A falta de pagamento implicará em multa de 10% mais juros de mora de 1% por mês de atraso,

além de correção devida na forma da Lei.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: Nos termos da Lei 9.958/2.000, os signatários da presente convenção coletiva de trabalho concordam em estabelecer Comissão de Conciliação Prévia, mediante regulamento a ser discutido e aprovado pelas partes signatárias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JUÍZO COMPETENTE: Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - APLICAÇÃO: O presente Acordo Coletivo de Trabalho aplicar-se-á, EXCLUSIVAMENTE, a todos os empregados vinculados à ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS subscritora deste acordo coletivo. Esse acordo coletivo vincula todos os seus subscritores, seus colaboradores e empregados e tem prevalência sobre a Convenção Coletiva.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CUMPRIMENTO: As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas neste Acordo Coletivo e na legislação vigente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTAS: Multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial, vigente na época do evento e por empregado envolvido, em caso do descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta norma, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

São Paulo, 10 de maio de 2022.


LUIZ GUEDES DA CONCEIÇÃO APARECIDA
PRESIDENTE

CPF: [REDACTED]

SIND. EMPREG. ENTID. CULT/R. AS. SOC. O. F. PROF. EST. S.P


TATHIANE PEREIRA FURLAN ALVES
PROCURADORA

CPF: [REDACTED]

SIND. ENT. CULT. REC. ASSIST. SOC. O. FORM. PROFIS. E. S. P


FABIANO BUHIRO UMEZU
PRESIDENTE

CPF: [REDACTED]

APAE - SOROCABA



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS PROFESSORES

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

2022/2023

- Sindicato dos Professores de São Paulo – SINPRO São Paulo
- Federação dos Professores do Estado de São Paulo – FEPEESP
- Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – SIEEESP
- Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico do Município de São Paulo – SINEPE São Paulo
- Federação dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – FEEESP

Entre as partes, de um lado o Sindicato dos Professores de São Paulo – SINPRO São Paulo, CNPJ/MF 50.270.172/0001-53, e a Federação dos Professores do Estado de São Paulo – FEPEESP, CNPJ/MF 59.391.227/0001-58 e de outro, o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – SIEEESP, CNPJ/MF 50.668.078/0001-57, o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico do Município de São Paulo – SINEPE São Paulo, CNPJ/MF 17.033.410/0001-31 e a Federação dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – FEEESP, CNPJ/MF 06.373.869/0001-68, entidades com bases territoriais e representatividades fixadas nas respectivas Cartas Sindicais e no que estabelece o inciso I do artigo 8º da Constituição Federal, autorizadas pelas respectivas Assembleias Gerais, assinam, por seus representantes legais arrolados ao final deste instrumento, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 611 e seguintes da Consolidação das leis do Trabalho e do artigo 8º da Constituição Federal.

1. Abrangência

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

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

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

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

VI UAA

2. Duração

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de dois anos, com vigência de 1º de março de 2022 a 29 de fevereiro de 2024, com exceção das cláusulas: *Abrangência; Prazo para pagamento da remuneração mensal; Comprovante de pagamento; Atividades extras; Trabalho tecnológico; Bolsas de estudo integrais; Creches; Seguro de vida em grupo; Professor ingressante na escola; Anotações na carteira de trabalho; Garantia semestral de salários; Demissão por justa causa; Atestados de afastamento salários; Garantia de emprego à Gestante; Portadores de doenças graves e/ou infectocontagiosas; Garantias ao professor em vias de aposentadoria; Jornada do professor mensalista; Duração da hora-aula; Irredutibilidade salarial; Prioridade na atribuição de aulas; Demissão ou redução de aulas por supressão de turmas; Descontos de faltas; Abono de faltas por casamento ou luto; Congressos, simpósios e equivalentes; Janelas; Mudança de disciplina; Calendário escolar; Férias; Recesso escolar; Licença sem remuneração; Licença por adoção ou guarda; Licença paternidade; Refeitórios; Condições de trabalho/sala dos PROFESSORES; Uniformes; Atestados médicos e abonos de faltas; Acompanhamento de dependentes (abono de falta para levar dependente ao médico); Medidas de prevenção ao agravo de voz (disfonia ocupacional); Quadro de avisos; Delegado representante; Assembleias sindicais; Congresso sindical; Relação nominal; Desconto em folha de pagamento – mensalidade associativa; Acordos coletivos; Legalidade das entidades sindicais signatárias; Comissão permanente de negociação; Foro conciliatório para solução de conflitos coletivos e Multa por descumprimento da convenção*, que vigerão até 28 de fevereiro de 2025.

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

3. Reajuste salarial em 2022

Em 1º de março de 2022, as ESCOLAS deverão aplicar sobre os salários devidos em 1º de março de 2021 o percentual definido pela média aritmética dos índices inflacionários do período compreendido entre 1º de março de 2021 e 28 de fevereiro de 2022, apurados pelo IBGE (INPC) e FIPE (IPC).

Parágrafo primeiro – As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto na cláusula “*Participação nos lucros ou resultados ou abono Especial*” deverão acrescentar 1,25% (um vírgula vinte e cinco por cento) ao reajuste definido no caput, a partir de 1º de março de 2022.

Parágrafo segundo – O Sindicato, o SINEPE, a FEPESP e a FEEESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 20 de março de 2022, o percentual de reajuste calculado pela fórmula definida no caput, bem como os valores dos pisos salariais que passarão a vigorar a partir do mês de competência março de 2022.

Parágrafo terceiro – Os salários de 1º de março de 2022 reajustados de acordo com o que dispõe esta cláusula, constituirão a base de cálculo para a data base de 1º de março de 2023.

4. Reajuste salarial em 2023

Em 1º de março de 2023, as ESCOLAS deverão aplicar sobre os salários devidos em 1º de março de 2022 o percentual definido pela média aritmética dos índices inflacionários do período compreendido entre 1º de março de 2022 e 28 de fevereiro de 2023, apurados pelo IBGE (INPC) e FIPE (IPC).

Parágrafo primeiro - As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto no item B da cláusula “*Participação nos Lucros ou Resultados*” deverão acrescentar 1,5% (um vírgula cinquenta por cento) ao reajuste definido no caput.

Parágrafo segundo – O Sindicato, o SIEEESP, o SINEPE, a FEPESP e a FEEESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 20 de março de 2023, o percentual de reajuste calculado pela fórmula definida no

caput, bem como os valores dos pisos salariais que passarão a vigorar a partir do mês de competência março de 2023.

Parágrafo terceiro – Os salários de 1º de março de 2023, reajustados de acordo com o que dispõe esta cláusula, constituirão a base de cálculo para a data base de 1º de março de 2024.

5. Compensações salariais

Na aplicação do reajuste definido em março de 2022 será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas entre 1º de março de 2021 e 28 de fevereiro de 2022, desde que tenha havido manifestação expressa nesse sentido. O mesmo princípio será observado no reajuste a ser aplicado em março de 2023, sendo permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas entre 1º de março de 2022 e 28 de fevereiro de 2023, desde que haja manifestação expressa nesse sentido.

6. Piso salarial

A partir de 1º de março de 2022, será aplicado o índice de reajuste definido na presente Convenção para o período de março de 2022 a fevereiro de 2023, sobre os valores definidos na cláusula “*Piso Salarial*”, da Convenção Coletiva de Trabalho de 2021.

Parágrafo primeiro – O Sindicato, o SINEPE, a FEPESP e a FEEESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 20 de março de 2022, os valores dos pisos salariais que passarão a vigorar a partir do mês de competência março de 2022.

Parágrafo segundo – A partir de 1º de março de 2023, será aplicado o índice de reajuste definido na presente Convenção para o período de março de 2023 a fevereiro de 2024, sobre os valores dos pisos salariais divulgados pelas entidades sindicais signatárias, na forma do parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo terceiro – O Sindicato, o SIEEESP, o SINEPE, a FEPESP e a FEEESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 20 de março de 2023, os valores dos pisos salariais que passarão a vigorar a partir do mês de competência março de 2023.

Parágrafo quarto – Aos valores dos pisos salariais acima estabelecidos deverá ser acrescido o percentual de hora-atividade conforme o que estabelece a presente Convenção Coletiva.

Parágrafo quinto – A remuneração mensal dos PROFESSORES que lecionam no ensino fundamental do 6º ao 9º ano ou no período noturno, nos níveis fundamental e médio, ou no ensino médio, ou em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e em cursos de educação profissional técnica de nível médio, ou ainda em cursos pré-vestibulares, deverá ser composta conforme o que estabelece a cláusula “*Composição da Remuneração Mensal do Professor*” desta Convenção Coletiva.

Parágrafo sexto – As ESCOLAS que remunerarem os seus PROFESSORES pelo piso salarial também estão obrigadas a conceder a *Participação nos Lucros e Resultados* ou o *Abono Especial*, nos termos estabelecidos nesta Convenção Coletiva.

7. Composição da remuneração mensal

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

Parágrafo único - No salário base do PROFESSOR mensalista que ministra aula em curso de educação infantil até o 5º ano do ensino fundamental já está incluído o descanso semanal remunerado (DSR).

8. Prazo para pagamento da remuneração mensal

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

Parágrafo primeiro – O não pagamento no prazo obriga a ESCOLA a pagar multa diária, em favor do PROFESSOR, no valor de 0,3% (três décimos percentuais) de seu salário mensal.

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

9. Comprovante de pagamento

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

Parágrafo único – A ESCOLA estará desobrigada de discriminar as alíneas c) e g) nos comprovantes de pagamento dos PROFESSORES mensalistas que ministram aula em cursos de educação infantil e de ensino fundamental até o 5º ano, em cujos salários já está incluído o DSR.

10. Atividades extras

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

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

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

- a) reuniões pedagógicas semanais ou quinzenais previstas no calendário escolar. Neste caso, estas atividades serão remuneradas sendo realizadas ou não, incorporando-se aos salários para todos os fins;
- b) aulas ministradas em caráter de substituição ao PROFESSOR afastado por licença médica ou maternidade. Neste caso, a substituição deverá ser formalizada por meio de documento assinado entre a ESCOLA e o PROFESSOR que aceitar a tarefa;
- c) cursos eventuais de curta duração. Neste caso, a ESCOLA e o PROFESSOR deverão definir e formalizar em documento o período e a duração da atividade;
- d) aulas de recuperação paralela previstas ou decorrentes de complementação do conteúdo programático, desde que realizadas no horário habitual de trabalho do PROFESSOR.

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

11. Adicional noturno

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

12. Hora-atividade

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

13. Adicional por atividades em outros municípios

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

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

14. Participação nos lucros ou resultados ou abono especial

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

- A. até 15 de outubro de 2022, parcela correspondente a 15% (quinze por cento) da sua remuneração mensal bruta;
- B. até 15 de outubro de 2023, parcela correspondente a 18% (dezoito por cento) da sua remuneração mensal bruta.

Parágrafo primeiro – Terão direito à PLR ou ao abono especial estabelecido no *caput* também os PROFESSORES em gozo de licença remunerada, licença maternidade por gravidez ou adoção ou licença médica, esta última de até 6 (seis) meses. Estão excluídos os PROFESSORES em licença não remunerada, nos termos da cláusula “Licença sem Remuneração” da presente Convenção.

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

15. Cesta básica

Na vigência da presente Convenção, a ESCOLA está obrigada a conceder a seus PROFESSORES, a partir do mês de referência de março de 2022, uma cesta básica de alimentos *in natura* de, no mínimo, 24 kg. As ESCOLAS cujo número de alunos matriculados seja inferior a 100 (cem) poderão conceder uma cesta básica de alimentos *in natura* de, no mínimo, 12 kg.

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

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

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

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

Parágrafo quinto – A partir de 1º de março de 2022, o valor de face mínimo cartão alimentação ou vale-alimentação deverá ser de R\$104,00 (cento e quatro reais), reajustado pelo percentual do índice inflacionário apurado pelo INPC do IBGE, no período compreendido entre março de 2021 e fevereiro de 2022. O Sindicato, o SIEEESP, o SINEPE, a FEPESP e a FEEESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 20 de março de 2022 o valor mínimo de face acima referido.

Parágrafo sexto – A partir de 1º de março de 2023, o valor de face mínimo do cartão alimentação ou vale-alimentação deverá ser aquele obtido pela aplicação do índice inflacionário apurado pelo INPC do IBGE, no período compreendido entre março de 2022 e fevereiro de 2023, ao valor divulgado pelas entidades sindicais, conforme o que estabelece o parágrafo quinto desta cláusula.

Parágrafo sétimo – A ESCOLA também poderá substituir a cesta básica por qualquer outro benefício ainda não concedido e de valor unitário superior ao definido nos parágrafos 4º, 5º e 6º desta cláusula, obedecendo o mesmo critério de reajuste anual. A substituição da cesta básica por outro benefício deverá ser formalizada em Acordo Coletivo firmado entre o sindicato profissional e a ESCOLA, que poderá ser assistida pela entidade sindical patronal.

Parágrafo oitavo – Nos anos de 2022 e de 2023, as cestas básicas referentes ao mês de dezembro, que seriam entregues em janeiro do ano seguinte, poderão ser compostas por produtos natalinos e entregues aos PROFESSORES até o último dia letivo do ano respectivo.

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

16. Bolsas de estudo integrais

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

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

Parágrafo segundo - Em qualquer hipótese prevista no parágrafo 1º, considera-se adquirido o direito do PROFESSOR que já possua número de bolsas de estudo superior ao determinado nesta Convenção.

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

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

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

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

Handwritten initials and marks at the bottom right corner.

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

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

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

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

Parágrafo onze – Os PROFESSORES que lecionam exclusivamente em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e/ou em cursos de educação profissional técnica de nível médio oferecida de forma concomitante, subsequente ou integrada, nos termos de que dispõem os incisos I, II e III do parágrafo 1º do artigo 4º do Decreto-lei 5.154 de 23 de julho de 2004, somente terão direito a bolsas de estudos integrais, conforme definido nesta cláusula, se ministrarem 20 (vinte) ou mais aulas semanais, observado, entretanto, o disposto no parágrafo 12. O PROFESSOR cujo número de aulas é inferior a 20 (vinte) terá direito ao desconto de 30% (trinta por cento) para si, seus filhos ou dependentes legais, observadas as demais condições definidas nesta cláusula e, em especial, o que dispõe o parágrafo 12.

Parágrafo doze – Em quaisquer hipóteses previstas nos parágrafos 10 e 11 desta cláusula, considera-se adquirido, até o final do curso, o direito do PROFESSOR que já possua bolsas de estudos integrais, independentemente de sua carga horária.

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

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

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

17. Complementação de benefício previdenciário

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

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

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

18. Creches

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

AL UAA

19. Seguro de vida em grupo

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

20. Professor ingressante na escola

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

Parágrafo primeiro - Aos PROFESSORES admitidos após 1º de março de 2022, serão concedidos o mesmo percentual de reajuste estabelecido em março de 2022 e a mesma parcela da remuneração, a título de *Participação nos Lucros ou Resultados, ou Abono Especial*, previstos na presente Convenção.

Parágrafo segundo - Aos PROFESSORES admitidos após 1º de março de 2023, serão concedidos o mesmo percentual de reajuste estabelecido em março de 2023 e a mesma parcela da remuneração, a título de *Participação nos Lucros ou Resultados ou Abono Especial*, previstos na presente Convenção.

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

21. Anotações na carteira de trabalho

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

22. Garantia semestral de salários

Ao PROFESSOR demitido sem justa causa, a ESCOLA garantirá:

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

b) no segundo semestre, os salários integrais até o dia 31 de dezembro, ressalvado o parágrafo 3º.

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

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

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

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

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

23. Indenização adicional para professores com mais de 50 anos de idade

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

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

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

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

24. Pedido de demissão em final de ano letivo

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

25. Demissão por justa causa

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

26. Multa por atraso na homologação

A ESCOLA deverá pagar as verbas devidas na rescisão contratual até dez dias após a data do desligamento, independentemente do tipo de rescisão efetuada, conforme dispõe o parágrafo 6º do artigo 477 da CLT.

O atraso no pagamento das verbas rescisórias obrigará a ESCOLA 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.

Parágrafo primeiro – A partir do vigésimo dia de atraso da homologação da rescisão a contar da data estabelecida no *caput* para o pagamento das verbas rescisórias, a ESCOLA estará obrigada, ainda, a pagar ao PROFESSOR multa de 0,3% (três décimos percentuais) da remuneração mensal, por dia de atraso. Não será devida a multa aqui estabelecida quando o atraso da homologação vier a ocorrer, comprovadamente, por motivos alheios à vontade da ESCOLA.

Parágrafo segundo – Caso a ESCOLA optar por homologar a rescisão do contrato de trabalho do PROFESSOR com a assistência do Sindicato ou da FEPESP, deverá informar-se junto às entidades sindicais, acerca dos procedimentos e diretrizes por elas definidas, utilizando os contatos disponibilizados no Anexo desta Convenção.

Parágrafo terceiro – 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, incluindo o comprovante de depósito da multa sobre o saldo do FGTS, conforme estabelecem os incisos I e III do artigo 18 da Lei 8.036/1990, para as demissões sem justa causa.

Parágrafo quarto – A entidade sindical fornecerá comprovante de comparecimento à ESCOLA que se apresentar para homologação da rescisão e comprovar a convocação do PROFESSOR.

27. Atestados de afastamento e salários

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

28. 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.

29. Portadores de doenças graves e/ou infectocontagiosas

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

30. Garantias ao professor em vias de aposentadoria

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

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

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

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

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

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

31. Jornada do professor mensalista

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

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

32. Duração da hora-aula

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

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

33. Irredutibilidade salarial

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

34. Prioridade na atribuição de aulas

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

35. Demissão ou redução de aulas por supressão de turmas

No caso de ocorrer diminuição do número de alunos matriculados de um determinado *curso* (cláusula “*Professor Ingressante*”, parágrafo 3º), que venha a caracterizar a supressão de turmas, o PROFESSOR do *curso* em questão deverá ser comunicado, por escrito, da redução parcial ou total de sua carga horária no período compreendido entre o primeiro dia de aulas e o final da segunda semana de aulas do ano letivo.

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

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

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

Parágrafo quarto – Não ocorrendo redução do número de alunos matriculados no curso (parágrafo 3º da cláusula “*Professor Ingressante*”), a Escola que reduzir turmas estará sujeita ao pagamento da *Garantia Semestral de Salários* ao PROFESSOR demitido nas condições previstas nesta cláusula.

36. Descontos de faltas

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

37. Abono de faltas por casamento ou luto

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

38. Congressos, simpósios e equivalentes

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

39. Janelas

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

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

Parágrafo segundo – Na hipótese do acordo referido no parágrafo 1º desta cláusula e sendo o PROFESSOR solicitado a ministrar aulas ou a desenvolver qualquer outra atividade inerente ao magistério no horário das janelas, as aulas ou as atividades serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

40. Mudança de disciplina

O PROFESSOR não poderá ser transferido de uma disciplina para outra, nem de um *curso* (parágrafo 3º da cláusula “*Professor Ingressante*”) para outro, salvo com seu consentimento expresso e por escrito, sob pena de nulidade da referida transferência.

41. Calendário escolar

As ESCOLAS estão obrigadas a entregar aos PROFESSORES, até o início da segunda quinzena de cada ano letivo, os calendários escolares de 2022 e de 2023, que deverão conter, obrigatoriamente, entre outras informações, a agenda das atividades extracurriculares e os períodos de férias coletivas e de recesso escolar.

42. Férias

As férias dos PROFESSORES serão coletivas, com duração de trinta dias corridos, e gozadas preferencialmente nos meses de julho de 2022 e julho de 2023. É admitida a compensação dos dias de férias concedidos antecipadamente.

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

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

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

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

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

43. Recesso escolar

Os recessos escolares de 2022 e de 2023 deverão ter duração de trinta dias corridos cada um, durante os quais os PROFESSORES não poderão ser convocados para qualquer tipo de trabalho. Os períodos definidos para os recessos deverão constar dos calendários escolares anuais e não poderão coincidir com as férias coletivas, previstas na presente Convenção.

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

44. Licença sem remuneração

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

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

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

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

45. Licença por adoção ou guarda

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

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

46. Licença paternidade

A licença paternidade terá duração de cinco dias corridos.

47. Refeitórios

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

48. Condições de trabalho / sala dos professores

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

49. Uniformes

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

50. Atestados médicos e abonos de faltas

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

51. Acompanhamento de dependentes (abono de falta para levar dependente ao médico)

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao PROFESSOR para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 06 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar do retorno do PROFESSOR ao trabalho.

52. Medidas de prevenção ao agravo de voz (disfonia ocupacional)

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

53. Quadro de avisos

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

54. Delegado representante

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

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

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

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

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

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

55. Assembleias sindicais

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

Parágrafo primeiro – Os abonos estão limitados a:

- a) 2 (dois) sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 2022 e 28 de fevereiro de 2023. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em períodos distintos.
- b) 2 (dois) sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 2023 e 29 de fevereiro de 2024. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em períodos distintos.

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

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

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

56. Congresso sindical

Respectivamente, nos períodos compreendidos entre 1º de março de 2022 e 28 de fevereiro de 2023 e 1º de março de 2023 e 29 de fevereiro de 2024, o Sindicato ou a Federação poderá realizar congresso, simpósio ou jornada pedagógica. A ESCOLA abonará as ausências de seus PROFESSORES que participarem do evento, nos seguintes limites:

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

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

57. Relação nominal

Na vigência da presente Convenção, em cumprimento aos precedentes normativos nº 41 e nº 111 do Egrégio Tribunal Superior Trabalho, e da Nota Técnica/SRT/MTE nº 202/2009, a ESCOLA encaminhará ao Sindicato ou à FEPESP, até o dia 15 de dezembro de 2022 e 2023, a relação nominal dos PROFESSORES, com CPF/MF, número de inscrição no Programa de Integração Social – PIS, valores do salário-aula, do salário mensal e dos descontos previdenciários e legais. A relação poderá ser enviada por meio magnético ou pela internet, ou poderá ainda ser encaminhada cópia da folha de pagamentos do mês de novembro de 2022 e 2023.

Parágrafo único – O Sindicato e a FEPESP comprometem-se a manter sigilo absoluto quanto às informações encaminhadas pela ESCOLA, utilizando-as somente para fins de controle e organização sindical, em observância à lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), sob pena de incorrer nas sanções ali previstas.

58. Desconto em folha de pagamento – mensalidade associativa

O desconto em folha de pagamento somente poderá ser realizado, mediante autorização do PROFESSOR, nos termos dos artigos 462 e 545 da CLT, quando os valores forem destinados ao custeio de prêmios de seguro, planos de saúde, mensalidade associativa sindical ou outras que constem da sua expressa autorização, desde que não haja previsão expressa de desconto na presente Convenção Coletiva. Quando cobrada, a ESCOLA se obriga a repassar ao Sindicato, no prazo máximo de 10 (dez) dias após a data do pagamento mensal, os valores correspondentes ao desconto das mensalidades associativas.

59. Acordos coletivos

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

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

60. Legalidade das entidades sindicais signatárias

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

61. Comissão permanente de negociação

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

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

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

62. Foro conciliatório para solução de conflitos coletivos

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

Parágrafo primeiro – O Foro será composto obrigatoriamente por membros das entidades sindicais patronal e profissional. As reuniões deverão contar, também, com as partes em conflito que, se assim o desejarem, poderão delegar representantes para substituí-las e/ou serem assistidas por advogados.

Parágrafo segundo – Cada seção do Foro será realizada no prazo máximo de 15 dias a contar da convocação formal e obrigatória de qualquer uma das entidades sindicais que o compõem. A data, o local e o horário serão decididos pelas partes envolvidas. O não comparecimento de qualquer uma das partes cessará as negociações de imediato.

Parágrafo terceiro – Nenhuma das partes envolvidas ingressará com ação na Justiça do Trabalho durante as negociações de entendimento. Na ausência de solução do conflito ou na hipótese de não comparecimento de qualquer uma das partes, a comissão responsável pelo Foro fornecerá certidão atestando o encerramento da negociação.

Parágrafo quarto – Na hipótese de sucesso das negociações, a critério do Foro, a ESCOLA poderá ficar desobrigada de arcar com a multa prevista na cláusula “Multa por Descumprimento da Convenção”.

Parágrafo quinto – 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 na presente Convenção.

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

63. Multa por descumprimento da convenção

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

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

64. Trabalho tecnológico

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

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

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

65. Adicional pela elaboração de prova substitutiva e orientação de trabalho acadêmico

A ESCOLA deverá remunerar os PROFESSORES quando exigir a elaboração, aplicação de provas substitutivas e a orientação de trabalhos acadêmicos nas seguintes condições:

- a) o PROFESSOR receberá, no mínimo, o valor da hora-aula de contratação e demais vantagens pessoais, por hora de trabalho, para a elaboração de todas as avaliações e trabalhos de caráter excepcional ou de substituição para alunos ausentes, em cada série ou turma, nas respectivas disciplinas;
- b) O PROFESSOR responsável pela orientação de trabalhos acadêmicos que, eventualmente, seja realizada fora de seu horário de contratação, deverá receber hora extra, isto é, o valor da hora-aula de contratação, acrescida do adicional estabelecido na cláusula *Atividades Extras* desta Convenção Coletiva, além das demais vantagens pessoais.

Parágrafo primeiro – Aos valores acima definidos como hora-aula deverão ser acrescidos os percentuais de hora- atividade e descanso semanal remunerado, conforme o que estabelece a presente Convenção Coletiva.

Parágrafo segundo – Quando o tempo destinado à orientação de trabalhos acadêmicos for frequente, isto é, semanal, as aulas correspondentes a esse período serão incorporadas à jornada de trabalho habitual do PROFESSOR e remuneradas conforme o que estabelece a cláusula *Composição da Remuneração Mensal*, da presente Convenção.

66. Contribuição assistencial patronal

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

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

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, 25 de novembro de 2021.

Benjamin Ribeiro da Silva
CPF/MF [REDACTED]
Presidente do SIEEESP
Presidente do SINEPE São Paulo

Luiz Antonio Barbagli
CPF/MF [REDACTED]
Presidente do SINPRO São Paulo

José Antonio Figueiredo Antório
CPF/MF [REDACTED]
Presidente da FEEESP
Presidente da Comissão de Tratativas Salariais

Celso Napolitano
CPF/MF [REDACTED]
Presidente da FEPESP

ANEXO

Entidade sindical	Endereço de correio eletrônico	Telefone
FEPESP	juridico@fepesp.org.br	(11) 5082-5350
ABC	sinpro@sinpro-abc.org.br	(11) 4994-0700
Araçatuba e Birigui	spro.ata@terra.com.br	(18) 99632-1700
Bauru e Região	sinprobau@sinprobau.com.br / sinprobau@travelnet.com.br	(14) 3879-5311
Campinas e Região	sinprocampinas@sinprocampinas.org.br	(19) 3256-5022
Franca	sinprofran@hotmail.com	(16) 3722-0295
Guapira	juridico@fepesp.org.br	(11) 5082-5350
Jacareí	sinprojacarei@hotmail.com	(12) 98116-7475 (12) 3958-7585
Jaú	sinprojau@hotmail.com	(14) 3626-4447
Jundiá	sinprojun@sinprojun.org.br	(11) 4522-7223
Lins	ssinteel@gmail.com	(14) 3025-2366
Osasco e Região	sinprosasco@sinprosasco.org.br	(11) 2284-7400
Ourinhos e Região	sintraensinosp@gmail.com	(14) 3324-5104
Presidente Prudente e Região	sindicato@sinteepp.com.br	(18) 3222-6422
Ribeirão Preto e Região	faleconosco@sinpaaerp.com.br homologacao20.sinpaaerp@gmail.com	(16) 3512-3496
Rio Preto e Região	sinproriopreto@sinproriopreto.org.br	(17) 3234-4562
Santos e Região	sinprosantos@sinprosantos.org.br	(13) 3500-0570
São Carlos e Região	sinprosaocarlosxs@gmail.com	(16) 99387-7180
São Paulo	sinprosp@sinprosp.org.br homologacao@sinprosp.org.br	(11) 5080-5988
Sorocaba e Região	sinprosorocaba@sinprosorocaba.org.br	(15) 3222-5783
Taubaté e Região	contato@sinprotaubateeregiao.org.br	(12) 98193-0165
Unidades	sinprounicidades@yahoo.com.br juridico@fepesp.org.br	WhatsApp: (19) 99910-8822
Vales	sinproval@uol.com.br	(19) 98814-7340
Valinhos e Vinhedo	sinproval@uol.com.br	(19) 3869-7499