

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES SUGERIDA:**

1 – O período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será de 2 (dois) anos, de 1º de março de 2025 até 28 de fevereiro de 2027;

2 – REAJUSTE SALARIAL E DOS PISOS DA CATEGORIA A PARTIR DE MARÇO DE 2025 mediante reposição da inflação do período compreendido entre 01.03.2024 e 28.02.2025 (4,87%) mais percentual de 6,22% referente a abono suprimido em 2022 e adicional de 10% referente à produtividade;

3) Manutenção de bolsas de pós-graduação para docentes demitidos;

4) Vale Alimentação (inclusive no período de férias escolares) segundo os seguintes critérios alternativos:

4.A – De acordo com a carga horária semanal trabalhada:

- Professores com carga horária inferior a 20 horas: R\$ 300,00
- Professores com carga horária entre 20 e 30 horas: R\$ 500,00;
- Professores com carga horária superior a 30 horas: R\$ 700,00

4.B – De acordo com o número de dias trabalhados, sendo R\$ 55,00 por dia de trabalho

5) Aumento do quinquênio para 10% ou substituição do quinquênio (5%) por triênio (5%);

6) Ampliação da Licença Maternidade para 6 meses; designação de uma sala reservada para amamentação e vale-creche no valor de R\$ 1.000,00 mensais.

7) Ampliação da Licença Paternidade para 20 dias;

8) Vale-Cultura de R\$ 200,00 mensais.

9 – Regulamentação das férias escolares resguardando-se para o gozo das mesmas a integralidade dos meses de janeiro, julho e dezembro e janeiro, assim como os 15 primeiros dias de fevereiro;

10 – Obrigatoriedade de instalação de microfones em salas de aula com mais de 45 alunos e de fornecimento de água disponível para os docentes;

11 – Estabelecimento de número máximo por sala de aula presencial em 50 alunos;

12 – Otimização da distribuição de horários dos professores priorizando a distribuição dos mesmos em turnos integrais de 4 horas aulas;

13 – Fica livre o professor para mencionar nas redes sociais, o local de trabalho em que presta serviços, sem que essa referência implique em qualquer limitação na sua liberdade de expressão no que se refere às inserções que venha a fazer nas respectivas redes;

14 – Custeio integral de plano de saúde empresarial para os professores pelas instituições de ensino com 1000 alunos ou mais e adoção de plano de saúde empresarial com preços mais acessíveis aos professores do que aqueles negociados individualmente pelas instituições de ensino com menos de 1000 alunos.

15 – Garantia de extensão do plano de saúde por mais 12 (doze) meses além do prazo legal, quando do rompimento do vínculo empregatício, independentemente do motivo do rompimento do contrato.

16 – Estabelecimento de Plano de Previdência Privada em prol do corpo docente de cada IES, **mediante negociação com o SINPES**;

17 – Implantação do Piso de Sobrevivência quando de redução da carga horária do professor correspondente a 50% da carga horária reduzida, vigente no semestre da redução e semestre subsequente;

18 – Em caso de afastamento do professor em face de doença ou de acidente de trabalho, garantia de pagamento de valor equivalente à diferença entre o salário recebido antes do início do afastamento e o valor recebido pela Previdência Social enquanto durar a licença previdenciária até limite de 12 meses.

19 – Adicional de insalubridade em grau máximo para professores que trabalham em laboratórios, hospitais e unidades de saúde;

20 – Alteração da indenização devida ao professor demitido no período de recesso escolar, para duas remunerações mensais;

21 – Obrigatoriedade de observância dos projetos de autorização de cursos, e dos relatórios de reconhecimento e de avaliação no que se refere ao número de especialistas, mestres e doutores constantes do documento respectivo, bem como do número de professores submetidos ao regime de tempo integral e parcial;

22 – Manutenção das vantagens legais estabelecidas pelo artigo 7º da CF;

23 – Vedação da terceirização no âmbito da categoria dos professores do ensino superior;

24 – Obrigatoriedade da IES de disponibilizar estacionamento gratuito aos docentes;

25 – Manutenção do auxílio parcial ou total recebido pelo professor ou seu dependente até conclusão do curso de graduação ou de pós-graduação em caso de interrupção do vínculo empregatício, qualquer que seja a razão;

26 – Nos casos de dispensa coletiva, deverão as empresas obedecer os seguintes critérios preferenciais para identificação dos demitidos:

a) Inicialmente, os empregados que, consultados previamente, preferam a dispensa;

b) Após, os empregados beneficiados com aposentadoria definitiva pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;

c) Finalmente, os empregados de menores encargos familiares;

27 - Considera-se dispensa coletiva para as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, o desligamento de no mínimo 15 (quinze) de seu respectivo quadro. Para as empresas com menos de 50 (cinquenta) empregados jornalistas, considera-se dispensa coletiva o desligamento simultâneo de no mínimo 5 (cinco) empregados;

28 – Proibição da distinção praticada por alguns estabelecimentos de ensino que fixam o valor da remuneração de acordo com o trabalho exercido ou a área de atuação do professor, **mediante adoção de valor-hora-aula único máximo praticado para remuneração de todas as atividades realizadas**, observadas apenas as distinções decorrentes de plano de cargos e salários pactuado com o SINPES.

29 – Assegurar aos professores o exercício da liberdade de cátedra em sala de aula, tal como preceitua o art. 206, da Constituição Federal de 1988, em seus incisos II e III;

30 – Participação nos lucros e na gestão da instituição de ensino, conforme acordo coletivo a ser pactuado entre a IES e o SINPES;

**31 – Padronização dos seguintes parâmetros no que tange à orientação de trabalhos acadêmicos (tais como os de conclusão de curso e iniciação científica):**

- a) Remuneração pela orientação desses trabalhos equivalente a uma hora aula recebida pelo professor por aluno ou grupo orientado por semana em que perdurar a orientação;
- b) Remuneração pela participação em bancas desses trabalhos equivalente a uma hora aula por banca realizada;
- c) Distribuição desses trabalhos a todos os docentes da instituição de ensino superior, limitada a orientação, por professor, em 15 trabalhos por semestre.

**32 – Destinação de cinco horas aulas semanais para escrever artigos científicos em favor dos docentes em que se exige esse tipo de atividade**

33 – Gratificação por titulação:

- 15% para o Especialista;

- 25% para o Mestre;

- 40% para o Doutor.

34 – Gratificação pelo exercício de função de coordenação e outras nunca inferior a 50% da remuneração auferida.

35 – Adicional de insalubridade em grau máximo para professores que trabalham em laboratórios, hospitais e unidades de saúde.

36 – Auxílio Vestimenta para formaturas, equivalente a meio salário mínimo;

37 – *Day off* no dia do aniversário e dispensa de meio período de trabalho no aniversário do filho até 16 anos de idade;

38 – Remuneração de duas horas aulas quando exigido que o exame médico periódico seja feito fora do horário de trabalho do professor;

39 – Programas específicos para o auxílio de professores e alunos que passam por situações de estresse extremo pós-traumático tais como suicídio de pessoas próximas, violência doméstica, aborto espontâneo, morte de parente próximo ou amigo/colega de sala, dentre outras;

40 – Renovação das demais cláusulas de natureza social e econômica da CCT vigente no período 2018/2020

41 – Atualização do valor estabelecido a título de cláusula penal pelo INPC.