



# A VOZ ROUCA

que não se cala

#26  
nov/25

@avozrouca

## Estabilidade e adaptadas: um fim de ano diferente na rede privada

### TRT define que nenhum professor pode ser demitido até fevereiro

Quando você escutou pela primeira vez, provavelmente desconfiou. Num tempo de precarização das relações trabalhistas, uma notícia assim soa disparatada. No entanto, é um tipo de decisão comum na Justiça do Trabalho. E quem criou essa situação foram os próprios donos de escolas!

### Entenda o porquê da estabilidade

No Brasil, sindicatos de trabalhadores e patronais negociam anualmente os reajustes salariais e as convenções coletivas. Mas... e quando não chegam a um acordo? Os trabalhadores podem entrar em greve até os patrões cederem, como fizemos em 2018 (e funcionou!). Outra possibilidade é que o impasse seja levado ao tribunal.

Foi isso que aconteceu este ano: Sinpro e Sieeesp (entidade dos donos de escolas) acordaram toda a convenção, menos a cláusula 63 — que prevê remuneração por adaptações, substitutivas e orientação acadêmica. Os colégios não queriam pagar nada disso, então judicializaram o problema... e perderam. Quando o TRT decide sobre uma questão na qual a patronal e os trabalhadores não chegaram a acordo, é comum que os juízes determinem também um período de estabilidade para a categoria. Faz sentido, afinal, é uma tentativa de pacificar uma situação de conflito. Em 05/11, o TRT manteve a cláusula 63 e nos deu 90 dias de estabilidade. Isso vale para toda a base da Fepesp (incluindo o Sinpro São Paulo). **Até 02/02/26, nenhum professor pode ser demitido sem justa causa.**



### Oportunidade de pautar demandas

Deve ser desconcertante para os donos dos colégios, habituados a mandar embora vários de nós na virada de ano. Essa situação excepcional é muito interessante, pois mostra que os dias de terror e insegurança que vivemos todo ano, apesar de parecerem "normais", não deveriam ser naturalizados.

**Com a garantia judicial de que ninguém será demitido, temos uma chance rara de reivindicar questões que, normalmente, ficamos acuados em colocar no fim de ano.** A começar pelo próprio pagamento das atividades adaptadas. Converse com seus colegas: o que queremos que melhore na escola para o ano que vem? Vamos usar essa oportunidade de organização coletiva!

**A escola pode demitir agora e pagar até fevereiro?** Não, pois "estabilidade" significa garantia do emprego. Ou seja, a demissão só pode ser feita após o prazo.

**E a semestralidade?** Está valendo. A escola pode demitir em fevereiro... mas, se o professor tiver mais de 22 meses na empresa, tem o salário garantido até junho. Colegas com menos tempo estarão mais vulneráveis, então é importante cercá-los de apoio e solidariedade.

**"Ah, mas aqui eles vão demitir mesmo assim."** Há patrões que acham que a lei não vale em seus domínios. Se alguma escola quiser dispensar um professor ilegalmente, esteja preparada para ter dor de cabeça. Em poucos dias, já temos relatos de escolas tendo que readmitir colegas. Se alguém recebeu demissão após 05/11, comunique o Sinpro imediatamente.

**A decisão pode cair?** A patronal recorreu, mas a tramitação no TST em Brasília deve demorar mais que 3 meses. Mas não devemos confiar todas as fichas nos tribunais, então não vacile!



# Cláusula 63 valendo: escolas precisam pagar adaptadas!



A cláusula 63 está em vigor! Ela vale retroativamente: caso não tenham sido remuneradas ao longo do ano, todas as adaptações elaboradas desde março devem ser pagas agora. Mas o que fazer se, mesmo assim, a escola se fizer de desentendida?

Caso a escola simplesmente não esteja pagando, junte-se com mais colegas para pensar estratégias. Várias cabeças pensam melhor do que uma. Não há fórmula pronta, e cada coletivo deve avaliar o melhor caminho: trazer o tema em reunião pedagógica, procurar a gestão coletivamente ou fazer uma denúncia anônima ao Sinpro?

O grande número de adaptações produzidas ao longo do ano dificulta o controle, abrindo margem para que algumas escolas paguem errado. Para contornar esse tipo de problema, temos que fazer nosso próprio levantamento. Podemos, por exemplo, criar uma planilha colaborativa na qual cada professor lista quantas adaptadas fez. Dependendo do ambiente da escola, é o tipo de documento que pode ser compartilhado diretamente com a gestão. Lembre-se: cada adaptação vale 1 hora aula.

## Desafio de Língua Portuguesa (leitura e interpretação textual)

(CCT-2025/26) A cláusula a seguir faz parte da Convenção Coletiva de Trabalho 2025-26 dos professores de escolas particulares de educação básica, que tem força de lei. Leia o texto com muita atenção:

**"63. Adicional pela elaboração de atividade avaliativa substitutiva ou adaptada e orientação de trabalho acadêmico.** A ESCOLA deverá remunerar os PROFESSORES quando solicitar a elaboração, aplicação de atividades avaliativas substitutivas e a orientação de trabalhos acadêmicos, bem como de atividades avaliativas adaptadas para discentes portadores de singularidades, ou com déficit de aprendizagem, nas seguintes condições: o PROFESSOR receberá, no mínimo, o valor da hora-aula e demais vantagens pessoais, por elaboração de cada uma das atividades avaliativas substitutivas ou adaptadas e de acompanhamento e orientação de trabalhos de caráter excepcional, para cada série ou turma, de sua responsabilidade, nas respectivas disciplinas."

A respeito da cláusula 63 da Convenção Coletiva, assinale as afirmações verdadeiras:

- a) a cláusula visa evitar a sobrecarga de trabalho não remunerado para os professores.
- b) as provas adaptadas cuja elaboração não for considerada suficientemente complexa ou trabalhosa pela gestão merecem metade da remuneração.
- c) apenas provas são reconhecidas como uma modalidade de avaliação a ser remunerada.
- d) cada escola definirá critérios próprios para decidir quais adaptações serão remuneradas e quanto deve ser pago por cada uma delas. Adaptações "muito simples" estão isentas do pagamento integral.
- e) pagar pela adaptação de avaliações é ruim, bom mesmo é cobrar trabalho sem remunerá-lo.
- f) para cada adaptação de atividade avaliativa elaborada, a escola deverá pagar o valor mínimo de 1 hora aula.
- g) o texto da cláusula é incompreensível, e cada escola deverá passar meses interpretando-o.

Gabarito: a) V; b) F; c) F; d) F; e) F; f) V; g) F

## Planilha das condições de trabalho

Para entender melhor a situação no seu local de trabalho, pode ser importante conhecer a realidade de colegas de outras instituições. Há alguns meses, vem circulando nas redes (em grupos de vagas de emprego, por exemplo) uma planilha colaborativa na qual trabalhadores compartilham informações sobre a remuneração e condições de trabalho. Qualquer um pode enviar novos dados ou propor correções. Esse mapeamento já chegou em mais de 50 escolas. Se você ainda não acessou essa tabela, abra o QR Code ao lado:



<https://qrco.de/bgSsKO>

