

Relações de Trabalho no Setor Privado de Ensino no Brasil: capitalismo selvagem nas veias

José Marcelino de Rezende Pinto^I

Gabriela Diamanti^{II}

^IUniversidade de São Paulo (USP), Ribeirão Preto/SP – Brasil

^{II}Rede Municipal de Educação de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto/SP – Brasil

Resumo

Embora representem 23% do total de docentes em atuação no Brasil, em 2024, ainda há, relativamente, poucos estudos sobre os professores que atuam na rede privada de ensino. Nesse artigo pretende-se fazer uma análise dos direitos assegurados aos docentes do setor privado considerando a legislação geral e a Convenção Coletiva de Trabalho dos Professores (CCTP) do estado de São Paulo. Em um segundo momento, para verificar se esses direitos são efetivamente cumpridos, é feita uma análise das ações trabalhistas propostas pelos professores vinculados ao Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto e região (SINPAAE). Os resultados apontam para uma disparidade de forças entre o polo do trabalho e do capital, com o sistemático descumprimento dos poucos direitos previstos na legislação e na CCTP, revelando o arcaísmo patronal de um setor que se vende como moderno.

Palavras-chave: **Rede Privada de Ensino. Condições de Trabalho na Rede Privada de Ensino. Processos Trabalhistas Envolvendo Professores.**

Labor Relations in the Private Education Sector in Brazil: wild capitalism in its veins

Abstract

Although they represent 23% of all active teachers in Brazil in 2024, there are still relatively few studies on teachers working in the private education system. This article aims to analyze the rights guaranteed to private-sector teachers, considering both general legislation and the Collective Bargaining Agreement for Teachers (CCTP) of the state of São Paulo. In a second moment, in order to verify whether these rights are effectively upheld, an analysis is carried out of the labor lawsuits filed by teachers affiliated with the Teachers and School Administration Staff Union of Ribeirão Preto and region (SINPAAE). The results point to a disparity of power between labor and capital, with the systematic non-compliance of the few rights provided for in legislation and in the CCTP, revealing the employer's backwardness in a sector that presents itself as modern.

Keywords: **Private Education Sector. Working Conditions in Private Education. Labour Lawsuits Involving Teachers.**

Relaciones Laborales en el Sector Privado de Educación en Brasil: capitalismo salvaje en las venas

Resumen

Aunque representan el 23% del total de docentes en activo en Brasil en 2024, todavía hay relativamente pocos estudios sobre los profesores que actúan en la red privada de enseñanza. Este artículo pretende analizar los derechos garantizados a los docentes del sector privado, considerando la legislación general y el Convenio Colectivo de Trabajo de los Profesores (CCTP) del estado de São Paulo. En un segundo momento, para verificar si estos derechos se cumplen efectivamente, se realiza un análisis de las demandas laborales interpuestas por los profesores vinculados al Sindicato de Profesores y Auxiliares de Administración Escolar de Ribeirão Preto y región (SINPAAE). Los resultados apuntan a una disparidad de fuerzas entre el polo del trabajo y el del capital, con el incumplimiento sistemático de los pocos derechos previstos en la legislación y en el CCTP, revelando el arcaísmo patronal de un sector que se vende como moderno.

Palabras-clave: Enseñanza Privada. Condiciones de Trabajo en la Enseñanza Privada. Demandas Laborales que Involucran a Docentes.

Introdução

Já se foi o tempo em que, no Brasil, os alunos se levantavam quando o professor entrava em sala ou, no Japão, comportavam-se como discípulos, como exemplarmente ilustrado no filme *Madadayo* de Akira Kurosawa. Se a vida neste último país já deixou de ser fácil para os mestres (Sonobe, 2020), no Brasil as pesquisas indicam, além dos baixos salários, problemas de saúde relacionados com a postura corporal, com o uso da voz além dos relacionados à saúde mental, sintetizados na já popularizada Síndrome de *Burnout* (Araújo *et al.*, 1998; Codo, 1999; Delcor *et al.*, 2004; Gasparini; Barreto; Assunção, 2006; Carvalho; Alexandre, 2006; Penteado; Pereira, 2007).

Se esses problemas tendem a afetar de forma equivalente docentes da rede pública e privada, no caso dos últimos, alguns aspectos se agravam tendo em vista fatores associados ao medo de demissão, aos rígidos mecanismos de regulação e controle, aos métodos instrucionais milimetricamente demarcados, numa ausência quase absoluta de liberdade de ensinar, na inexistência de formação continuada, na realização de tarefas que extrapolam a função docente, como organizar viagens e festas comemorativas, garantir a limpeza das salas de aula, e na falta de companheirismo e solidariedade de classe (até porque os contratos de trabalho são individuais); tudo isso acentuado por um profundo sentimento de desrespeito por parte dos alunos que, muitas vezes, se colocam na posição de 'patrões' dos docentes (Delcor *et al.*, 2004; Lelis; Lório; Mesquita, 2011; Dalagasperina; Monteiro, 2014; Lório; Lelis, 2015).

Nesse artigo, pretende-se analisar aspectos das relações de trabalho dos docentes da rede privada do Estado de São Paulo, tendo por base a legislação nacional que regula a atividade, a Convenção Coletiva de Trabalho e os processos trabalhistas impetrados pelos professores vinculados ao Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto e região (SINPAAE).

Os dados foram obtidos a partir de uma análise da legislação (Consolidação das Leis do Trabalho-CLT), da Convenção Coletiva de Trabalho dos Professores (2025-27) obtida na página da Federação dos Professores do Estado de São Paulo (FEPESP, 2025), da análise das ações trabalhistas propostas pelos professores através do departamento jurídico do SINPAAE, no período de julho de 2012 a junho de 2016, fruto da dissertação de um dos autores (Silva, 2017) e, por fim, de uma análise na base da RAIS sobre a remuneração dos professores da rede privada de Ribeirão Preto para o ano de 2022. Algumas informações adicionais relativas às ações judiciais propostas pelo SINPAAE foram obtidas junto ao seu presidente em janeiro de 2026.

Cabe ainda fazer um alerta sobre a carência de estudos sobre o tema. Levantamento feito por Quibao Neto (2020) no Catálogo de Teses e Dissertações da Capes tendo como foco a remuneração docente, constatou que, no período de 2006 a 2018, de um total de 69 trabalhos, apenas três dissertações tratavam especificamente dos professores da rede privada de ensino.

Um Olhar sobre a Rede Privada de Ensino

Tabela 1 – Evolução do número de matrículas, escolas e professores do setor privado de ensino na educação básica no Brasil 2008-2024

		2008	2012	2016	2020	2024	Var. 24/08
Matrículas (milhões)	Total privado	7,1	8,3	9	8,8	9,5	34%
	Convênios	1,2	1,8	1,5	1	1,3	8%
	% privado no total	13	16	18	19	20	54%
Escolas (mil)	Total privado	35,1	38,1	40	41	42,4	21%
	Convênios	8,5	10,6	9,9	7,6	9,1	7%
	% privado no total	18	20	22	23	24	33%
Professores (mil)	Total privado	439	513	549	558	578	32%
	% privado no total	20	22	23	24	23	15%

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos dados do Censo Escolar (vários anos), sistematizados pela Plataforma de Dados Educacionais (UFPR/UFG).

Os dados da Tabela 1 indicam uma expansão significativa do setor privado de 2008 a 2024, com um crescimento de 34% nas matrículas, 21% nas escolas e de 32% no número de professores, com maior intensidade nos oito primeiros anos da série. Nota-se que essa expansão está associada a uma queda na presença pública, de tal forma que a participação das matrículas saiu de 13%, em 2008, para 20%, em 2024, um aumento relativo de 54% na presença do setor. É importante dizer que, no mesmo período, houve uma redução de 8,6 milhões de matrículas (19%) no setor público. Os dados da Tabela 1 mostram ainda que o crescimento do setor privado conveniado, ou seja, aquele que depende de recursos públicos para sua manutenção, foi positivo (8% nas matrículas e 7% no número de escolas), mas que não foi o principal responsável pela expansão do setor.

Outro ponto central quando se discute a remuneração da rede privada de ensino é se atentar para a heterogeneidade do setor (Iório; Lelis, 2015). Trata-se de um conjunto de mais de 42 mil escolas com grandes diferenças entre si, em termos de tamanho, número de

matrículas e docentes, infraestrutura e condições de oferta. As tabelas 2, 3 e 4, a seguir, buscam mostrar um pouco dessa diversidade, que é elemento chave na discussão das relações de trabalho. Em todas elas busca-se uma comparação entre indicadores do setor público e privado e, considerando a ausência do setor privado no ensino rural, onde respondia, em 2024, por menos de 2% das escolas privadas e por menos de 1,5% do total de escolas rurais, optou-se por considerar apenas os indicadores para escolas urbanas.

Tabela 2 – Brasil: alunos por escola urbana por quartil e por dependência administrativa – 2024

Quartil	Pública urbana	Privada urbana
1	154	64
2	284	127
3	499	265
Máximo	16.500	36.822
Média	377	226

Fonte: Elaborada gentilmente por Gabriela Schneider da UFPR, a partir dos microdados do Censo Escolar do INEP (2024), a pedido dos autores.

Os dados da Tabela 2 indicam que as escolas privadas possuem, em média, 226 alunos, 40% abaixo da média das escolas públicas urbanas. Mais do que isso, constata-se que metade das escolas possui até 127 alunos e um quarto até 127. Em outras palavras, há o predomínio de escolas de pequeno porte. A Tabela 3 analisa a quantidade média de professores por escola, para 2024, também por quartil e comparando escolas urbanas públicas e privadas.

Tabela 3 – Brasil: professores por escola urbana por quartil e por dependência administrativa – 2024

Quartil	Pública urbana	Privada urbana
1	11	6
2	18	11
3	29	20
Máximo	345	290
Média	22,0	15,6

Fonte: Elaborada gentilmente por Gabriela Schneider da UFPR, a partir dos microdados do Censo Escolar do INEP (2024), a pedido dos autores.

Os dados da Tabela 3 reforçam a constatação sobre a pequena dimensão das escolas privadas, com uma média de 15,6 docentes por escola, 29% abaixo da rede pública, com três quartos das escolas com até 20 professores, metade com até 20 e um quarto com até seis docentes. Considerando que no setor privado a economia de escala é uma variável central no dimensionamento da lucratividade dos empreendimentos, como se verá, essas pequenas escolas, com poucos alunos e professores, cumprem um papel estratégico nas negociações salariais no sentido de manter o piso da categoria em valores rebaixados.

Na Tabela 4, a mesma comparação entre dependências é feita, considerando, agora, a razão do número médio de alunos por turma.

Tabela 4 – Brasil: alunos por turma em escolas urbanas por quartil e por dependência administrativa – 2024

Quartil	Pública urbana	Privada urbana
1	18	9
2	24	16
3	30	23
Máximo	34	29
Média	24,0	17,2

Fonte: Elaborada gentilmente por Gabriela Schneider da UFPR, a partir dos microdados do Censo Escolar do INEP (2024), a pedido dos autores.

Os dados da Tabela 4 indicam uma razão de 17,2 alunos por turma na rede privada, um índice 28% abaixo daquele apresentado pelas escolas públicas. Constata-se, ainda, que três quartos das escolas apresentam até 23 alunos/turma; a metade, 16 e um quarto, nove alunos por turma, a metade da rede pública no mesmo quartil. Este indicador é o elemento central de custo, tanto no setor público como privado, e de lucratividade no setor privado, uma vez que concentra, de um lado, a receita obtida através das mensalidades e, de outro, a principal despesa que é o pagamento dos professores.

O mesmo indicador é utilizado na Tabela 5, mas considerando a média de alunos por turma em cada etapa de ensino.

Tabela 5 – Brasil: alunos por turma em cada etapa em escolas urbanas por dependência administrativa – 2024

Etapa	Alunos por turma	
	Pública urbana	Privada urbana
Creche	15,4	11,2
Pré-escola	19,6	13,6
EF Anos Iniciais	23,4	16,6
EF Anos Finais	28,0	22,3
E Médio	30,0	26,9

Fonte: Elaborada gentilmente por Gabriela Schneider da UFPR, a partir dos microdados do Censo Escolar do INEP (2024), a pedido dos autores.

De forma análoga às demais tabelas, constata-se uma menor razão na rede privada em comparação com as escolas públicas urbanas. Assim, na creche a razão é 27% inferior; na pré-escola, 31%; nos anos iniciais do ensino fundamental, 29%; nos anos finais, 20%, e no ensino médio, 10%. Essa menor razão alunos por turma, inclusive, é realçada pelo setor no sentido mostrar sua melhor qualidade na comparação com a rede pública e mesmo como um chamariz para atrair os docentes que lhe interessam. Não se pode esquecer, contudo, que essa menor razão está mais relacionada à falta de espaço físico nas salas de aula, já que muitas delas se valem de prédios residenciais adaptados, e da falta de alunos, do que propriamente a uma opção pedagógica.

Por fim, para se compor uma visão do perfil do setor, e considerando que o modelo de remuneração docente tem como referência a etapa ou modalidade de atuação, e não o nível de formação como acontece na rede pública, a Tabela 6 apresenta a distribuição de matrículas

da rede privada nas diferentes etapas e modalidades e considerando a participação dos convênios com o setor público.

Tabela 6 – Brasil: distribuição da matrícula da rede privada por etapa e modalidade –2024

Etapas/modalidades	Participação da etapa ou modalidade no total (%)	Participação das matrículas conveniadas na etapa (%)
Creche	14,6	52,8
Pré-escola	12,3	16,9
E.F Anos Iniciais	29,9	3,7
E.F. Anos Finais	20,5	1,3
E Médio	10,2	0,8
EJA	2,1	22,7
Ed. Profissional*	10,4	15,6
Total	100	13,3

*Inclui Ed. Profissional concomitante e subsequente (94%) e ensino médio integrado (6%).

Fonte: Elaborada pelos autores a partir dos dados do Censo Escolar, sistematizados pela Plataforma de Dados Educacionais (UFPR/UFMG).

Os dados da Tabela 6 mostram que, em 2024, 56,8% das matrículas do setor privado estava concentrada na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, ficando os anos finais com 20,5%, o ensino médio com 10,2%, a educação profissional (basicamente nas modalidades concomitante e subsequente) com 10,4% e a Educação de Jovens e Adultos com apenas 2,1% do total de matrículas. Com relação aos convênios constata-se os efeitos do Fundeb, observando sua presença mais forte na educação infantil, com 52,8% das matrículas privadas de creche (basicamente concentrada nas grandes cidades) e 16,9% na pré-escola; na EJA, com 22,7% e educação profissional, com 15,6%. Deve-se destacar que boa parte dos convênios com EJA relaciona-se diretamente com a educação especial exclusiva, respondendo a EJA por 40% das matrículas dessa modalidade, sendo outros 52% concentrado nos anos iniciais do ensino fundamental. Tem-se que 85% das instituições que oferecem educação especial exclusiva são conveniadas com o setor público. Nesse grupo merecem destaque as escolas da APAE com 38% do total de estabelecimentos e 33% das matrículas em educação especial exclusiva que somaram, em 2024, 118 mil estudantes no setor privado. O Sistema ‘S’, ator importante nas negociações salariais, responde por 33% das matrículas na EJA do setor privado e por 30% na educação profissional¹.

Uma seção para os professores na CLT: algo a se comemorar?

Como se sabe, não obstante os enormes desafios para a valorização do magistério público, os profissionais da rede pública conquistaram, ao longo dos anos, alguns direitos importantes assegurados na CF, como o ingresso por concurso público, plano de carreira, gestão democrática e piso salarial profissional nacional (Brasil, 1988, art. 206), com algumas garantias adicionais na LDB (Lei nº 9394/96), tais como o direito à formação continuada, progressão baseada na titulação, ou habilitação e na avaliação do desempenho, e período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluído na jornada de trabalho (Brasil, 1996,

¹ Os autores agradecem a Gabriela Schneider da UFPR pelo levantamento nos microdados do Censo 2024 das informações relativas às tabelas de 2 a 5, bem como desse detalhamento dos convênios.

art. 67) e na Lei do PSPN (Lei nº 11.378/2008) que define o valor do piso, o critério de reajuste anual e assegura o limite máximo de 2/3 da jornada de trabalho para o desempenho de atividades de interação com os educandos (Brasil, 2008). É certo que muitos desses direitos são ainda precariamente assegurados e deles estão excluídos o contingente cada vez maior de professores com contratos temporários. Já aqueles que lecionam na rede privada têm de se contentar com as normas gerais destinadas aos trabalhadores do setor privado, tais como férias, décimo-terceiro, descanso semanal remunerado, cesta básica, entre outros, além de contarem com uma seção específica na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – DL nº 5.452/43), que será analisada a seguir, com as sucessivas alterações que impactaram direta, ou indiretamente, esses trabalhadores.

A CLT, mais uma criação do período Vargas, dedica a sua Seção XII aos professores. E aqui há pouco o que comemorar. Composta inicialmente de sete artigos, a seção os viu reduzida a seis, em geral, em detrimento dos interesses dos profissionais. Inicia-se com o art. 317 que, em sua versão original, estabelecia uma série de exigências para o exercício “remunerado do magistério em estabelecimentos privados”, além do certificado de habilitação expedido pelo MEC, destacando-se, entre outros, a apresentação de “folha corrida” e “atestado, firmado por pessoa idônea, de que não responde a processo, nem sofreu condenação por crime de natureza infamante” (Brasil, 1943). Em sua versão atual, o art. 317 é bem mais lacônico: “Art. 317 - O exercício remunerado do magistério, em estabelecimentos particulares de ensino, exigirá apenas habilitação legal e registro no Ministério da Educação”. É importante comentar que já não existe mais no Brasil o registro junto ao MEC, que correspondia a uma carteira de identidade profissional, prevista na Lei. 5.692/71.

O artigo seguinte também sofreu alteração. Em sua versão original, constava: “Art. 318 - Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas” (Brasil, 1943). Se imaginarmos uma época onde não existiam tantos estabelecimentos de ensino, como atualmente, em última análise, a norma indicava uma preocupação em evitar uma sobrecarga do trabalho docente. Sua alteração só veio ocorrer em 2017 (Lei 13.415/17) e estabeleceu o ‘vale tudo’ que já se conhece e já se praticava mesmo na vigência da redação anterior: “Art. 318. O professor poderá lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente, assegurado e não computado o intervalo para refeição” (Brasil, 2017). Desta feita, o limite de jornada para os professores, como qualquer trabalhador sob a égide da CLT, é de oito horas diárias e 44 semanais, diferentemente dos bancários (seis horas diárias ou 30 horas semanais) ou jornalistas (cinco horas diárias ou 30 horas semanais) entre outros.

Já o art. 319 teve mantida sua redação original (embora ameaçada pela Medida Provisória 905, que teve sua vigência encerrada) e veda, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames.

O art. 320, que trata da remuneração, mantém preservada a sua redação original, até porque pouca diferença traz em relação aos trabalhadores em geral: “Art. 320 - A remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários” e o seu parágrafo 1º estabelece que “O pagamento far-se-á mensalmente, considerando-se para este efeito cada mês constituído de quatro semanas e meia”. (Brasil,

1943). O cálculo de 4,5 semanas, ainda é a regra na Convenção de São Paulo, embora em outros estados e profissões esse fator seja superior.

O mesmo sentido restritivo está presente no art. 321: “Sempre que o estabelecimento de ensino tiver necessidade de aumentar o número de aulas marcado nos horários, remunerará o professor, findo cada mês, com uma importância correspondente ao número de aulas excedentes”. Ou seja, a norma coloca o poder total de decisão exclusivamente na mão do empregador e não garante hora-extra, com remuneração acima da hora-aula normal, em função das aulas excedentes.

O art. 322 garante, em seu *caput*, aos professores no período de exames e nas férias escolares o pagamento da remuneração regular por eles recebida no período das aulas, o que parece indicar que isso não acontecia no passado, a ponto de se incluir na lei. O seu § 1º é também uma pérola pois estabelece que, no período de exames, não se exigirá dos professores a prestação de mais de oito horas diárias, mas, se isso ocorrer, cada hora excedente será paga pelo “preço correspondente ao de uma aula”. Ou seja, sem limite de jornada e sem hora-extra.

O artigo seguinte e seu parágrafo único são uma joia da hipocrisia do legislador brasileiro:

Art. 323 - Não será permitido o funcionamento do estabelecimento particular de ensino que não remunere condignamente os seus professores, ou não lhes pague pontualmente a remuneração de cada mês.

Parágrafo único - Compete ao Ministério da Educação e Saúde fixar os critérios para a determinação da condigna remuneração devida aos professores bem como assegurar a execução do preceito estabelecido no presente artigo (Brasil, 1943).

Como, até hoje, essa “remuneração condigna” não foi definida, resta aos professores, através de suas lutas, colocarem, ao menos, um piso salarial nas convenções coletivas, como será discutido para o caso de São Paulo.

Por fim, o art. 324 que, simplesmente, determinava a obrigação dos estabelecimentos privados, para efeito de fiscalização, manterem afixado na secretaria “em lugar visível” o quadro de seu corpo docente, em que conste o nome de cada professor, número de registro e da carteira profissional e horário de trabalho foi revogado através da Lei 7.855/89. Ou seja, o setor patronal do ensino não quer qualquer tipo de controle. Como se verá, esse tema passou a ser mais um item de pauta na luta dos sindicatos docentes.

Dessa breve análise, a conclusão a que se chega é que essa seção foi incluída na CLT não para atender as especificidades da profissão docente, mas, sim, para restringir direitos dos professores da rede privada de ensino, particularmente no que se refere à duração das jornadas e remuneração. É importante salientar que, quando a CLT foi aprovada, a rede privada de ensino era hegemônica por entidades religiosas católicas, diferentemente de hoje, e que a igreja católica sempre foi hostil ao ensino público estatal e teve forte influência na elaboração da Lei 4.024 (LDB), em especial, em seus aspectos privatizantes (Romanelli, 1985; Pinto, 2016).

Dados os limites da CLT e a barreira imposta à extensão das garantias legais dadas pela CF e pela legislação infraconstitucional aos docentes do setor público e a seus colegas da rede privada pelo lobby do setor privado no congresso nacional, restou a esses trabalhadores, através de suas entidades representativas, buscar sua valorização profissional

através de suas convenções coletivas de trabalho. No próximo item, serão analisados os principais pontos da convenção coletiva dos trabalhadores da rede privada de ensino de São Paulo representados pela Federação dos Professores do Estado de São Paulo, entidade fundada em 1988, integrada por 26 sindicatos de professores e auxiliares de ensino que abrangem 325 municípios, mais de 50% do total, incluindo os maiores e mais populosos.

Convenção Coletiva de Trabalho dos Professores (CCTP) da rede privada de ensino de São Paulo: a luta pelo que é básico

Nesse item, será analisada a CCTP do estado de São Paulo, que abrange os professores da educação infantil, ensino fundamental e médio, curso técnico, profissionalizante e pré-vestibular. São signatários da convenção que foi assinada no dia 15 de abril de 2025, com validade de dois anos: 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 e Federação dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – FEEESP (FEPEESP, 2025).

A convenção foi assinada, pelo lado patronal, por José Antonio Figueiredo Antiório e por Celso Napolitano como representante dos trabalhadores. Considerando a convenção mais antiga disponibilizada na página do FEPEESP, que é de 2006, houve poucas mudanças desde então, seja no papel de protagonistas, sendo Celso Caetano já presidente do FEPEESP nesta data e Antônio Antiório, inicialmente como assessor, passando a presidente da FEEESP desde 2010, quanto em relação ao número de cláusulas e seus respectivos conteúdos que se mantiveram em torno de 65. A análise a seguir terá como foco a convenção em vigor, com vigência de 1/03/2025 a 28/02/2027, mas, sempre que relevante, serão feitas referências a alterações mais substantivas. Cabe ainda destacar que essa CCTP não inclui os profissionais que atuam nas escolas do Sistema 'S'.

A análise será feita ressaltando as principais cláusulas, organizadas não necessariamente pela sequência da CCTP.

1) Reajuste anual de salários

Para 2025 (a partir de 1/03), o reajuste foi de 6% sobre o valor pago em 01/03/2024, o que corresponde à atualização inflacionária (média entre INPC-IBGE e IPC-FIPE) mais aumento real de 1,31%. Para 2026, será atualizado pela mesma cesta de índices mais 1,5% de ganho real.

2) Piso Salarial

A Tabela 7 indica os valores do piso para as diferentes etapas e modalidades² de atuação.

² Cabe ressaltar que os cursos pré-vestibulares não se configuram como uma modalidade de ensino, mas são cursos livres, sem qualquer regulamentação no âmbito da legislação de ensino e, por isso, um ótimo negócio e a origem de muitas das instituições privadas mais conhecidas.

Tabela 7 – Piso dos professores da rede privada de ensino por etapa/modalidade de atuação

Ano	Ed. Inf. e EF I (Valor mês p/ 22 horas/semana)	EF I (especialistas) EF II (hora-aula)	E. Médio (hora-aula)	Ed. Profis. e Ens. Técnico (hora- aula)	Pré-vestibular (hora-aula)
2025	2.142,99	25,41	28,22	26,84	39,38
2026	2.357,29	27,95	31,04	29,52	43,32

Obs.: Para a categoria dos docentes que recebem mensalmente (coluna 1) o Descanso Semanal Remunerado (DSR) já está incluído. Sobre os valores da Tabela 1 ainda se aplica a hora atividade (HA).

Fonte: Elaborada pelos autores com base na CCTP (FEPESP, 2025).

Cabe comentar alguns pontos. Inicialmente, a constatação de que a lógica do piso não se vincula à formação docente, mas sim à sua etapa de atuação, mostrando que a lógica patronal é meramente mercadológica, vinculada aos diferentes valores de mensalidades cobrados em função das etapas de modalidades de ensino, sem qualquer preocupação com uma perspectiva de estímulo à formação e qualificação docente. Fica evidente, também, a relação entre os salários e a média de alunos por turma nas diferentes etapas e modalidades. Isso explica o maior valor para os professores que lecionam nos cursos pré-vestibulares.

Outro aspecto que se destaca na Tabela 7 é a diferença relativamente pequena entre as modalidades que remuneram por hora-aula, excluindo-se os pré-vestibulares. Por último, cabe dizer que este é o valor do piso, mas nada impede que as escolas paguem acima desse valor, o que acaba ocorrendo com as redes de ensino de maior porte, ou que atendem segmentos mais elitizados ou, ainda, que buscam se diferenciar no desempenho de seus alunos nos vestibulares mais concorridos. Por último, os contratos de trabalho são individuais, portanto, em uma mesma escola os docentes podem receber remunerações distintas para um mesmo trabalho, desde que não sejam inferiores ao piso.

A Tabela 8 apresenta a evolução do valor do piso para as diferentes etapas/modalidades de atuação.

Tabela 8 – Evolução dos valores do piso da rede privada de SP 2006-2025 (R\$ de 2025)

Etapas/modalidade	2006	2010	2014	2018	2021	2025	Var. 25/06
Ed. Infantil e EF I	1.812	1.845	1.918	2.004	2.009	2.143	18%
EF II	21,42	21,81	22,68	23,77	23,83	25,41	19%
Form. Profissional	21,51	22,16	24,01	25,09	25,15	26,84	25%
E. Médio	23,86	24,28	25,25	26,39	26,44	28,22	18%
Pré-vestibular	33,28	33,89	35,24	36,82	36,91	39,38	18%

Obs.: Ed. Infantil: valor mês para 22h/semana; demais: valor da hora-aula.

Fonte: Elaborada pelos autores com base na CCTP (FEPESP, 2025). Valores corrigidos pelo IPCA.

Observa-se que, com exceção da formação profissional e por uma diferença de um ponto percentual apenas nos anos finais do ensino fundamental, a variação real no período foi de 18%, um índice bem abaixo da variação do salário mínimo que cresceu 53%.

3) Jornada

A Convenção estabelece que a jornada base para cálculo do salário do professor mensalista que leciona em curso de educação infantil até o 5º ano do ensino fundamental é de 22h semanais por turno. Contudo, jornadas de até 25 horas semanais não implicam em pagamento de hora-extra, apenas um adicional proporcional ao aumento da jornada. Se a

jornada da escola for de 20 horas semanais, mesmo pagando por 22h (que é o piso), o empregador não pode exigir a compensação dessas duas horas excedentes com trabalhos extraclasse, reuniões pedagógicas ou outras atividades fora do turno normal de trabalho.

Já a hora-aula é de 50 minutos para os cursos diurnos, com exceção dos cursos de educação infantil até o 5º ano do ensino fundamental, em que será de 60 minutos, aplicando-se, no caso, aos professores especialistas (Ed. Artística, Ed. Física etc.). Para as aulas ministradas em cursos noturnos a duração será de 40 minutos. A eventual ampliação da hora-aula não implica em hora-extra, mas apenas em adicional proporcional ao tempo de acréscimo do trabalho. Ao professor que leciona nos anos finais do ensino fundamental ou no ensino médio e que é contratado por jornada máxima de 40 horas, é assegurado o direito de uma hora-aula de, no máximo, 50 minutos. Como se observa, a representação dos trabalhadores busca se resguardar de todas as possíveis estratégias patronais de aumento da exploração.

4) Hora-atividade

Ao contrário da rede pública onde a hora-atividade corresponde obrigatoriamente a, no mínimo, um terço da jornada total, no caso da rede privada paga-se tão somente um adicional de 5% “destinado exclusivamente ao pagamento do tempo gasto pelo professor, fora da escola, na preparação de aulas, provas e exercícios, bem como na sua correção. Nota-se aqui, mais uma vez, a despreocupação com as condições de trabalho do profissional e mesmo com a qualidade do trabalho, ou seja, longe de se garantir um tempo adequado de planejamento das aulas e correção dos trabalhos incluso na jornada escolar e, de preferência na escola, a hora-atividade torna-se simplesmente uma cifra monetária de míseros 5%. A título de exemplo, um profissional da rede pública com uma jornada de 22 horas semanais receberia por 33 horas, ou seja, 50% a mais.

5) 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 pelo valor da hora-aula. O DSR corresponde a 1/6 (um sexto) da seguinte soma: salário base acrescido da hora-atividade, mais o total de horas extras, mais o adicional noturno, o adicional por tempo de serviço e a gratificação de função. Contudo, no caso do professor mensalista o DSR já está incluído no salário base. Com essas informações é possível estimar agora as diferenças efetivas no valor do piso para os docentes que atuam em diferentes etapas/modalidades. Os dados são apresentados na Tabela 9.

Tabela 9 – Piso para uma jornada mensal de 22h na rede privada para diferentes etapas/modalidades (2025)

	Ed. Inf. e EF I	EF I (especialistas) EF II	E. Médio	Ed. Profis. e Ens. Técnico	Pré-vestibular
Valor mês (R\$)	2.250,14	3.081,69	3.422,48	3.255,11	4.775,95
Base 100	100	137	152	145	212

Fonte: Elaborada pelos autores com base na CCTP (FEPESP, 2025). Valores corrigidos pelo IPCA.

Os dados da Tabela 9 mostram de forma evidente as desigualdades de remuneração para uma mesma jornada de trabalho que não estão relacionadas à formação, tempo de serviço, qualificação, mas tão somente à etapa em que o docente atua. Assim, um professor

que atua no ensino médio recebe um piso 52% acima do valor de seu colega que atua na educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental. No caso daqueles que atuam nos anos finais do ensino fundamental o diferencial é de 37%; 45% para os que atuam na formação profissional e de 112% para quem atua nos cursos livres pré-vestibulares. Contudo, no último caso, como as turmas atingem facilmente mais de 80 alunos, esse ganho salarial representa muito pouco ante a mais valia que lhe é extraída.

6) Participação nos lucros

Esta poderia ser uma cláusula a se comemorar, conhecendo-se a grande lucratividade do setor no embate dos trabalhadores com os capitalistas da educação. Ela está prevista na Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas. Contudo, segundo o inciso II do art. 2º da mesma lei, os procedimentos podem ser definidos através de “convenção ou acordo coletivo” (Brasil, 2000). Em outras palavras, a lei não assegura nenhum avanço para uma efetiva análise da lucratividade das empresas e para uma justa participação daqueles que a viabilizaram. No caso dos professores, para o ano de 2025, a participação correspondeu a uma parcela de 18% sobre a remuneração bruta de setembro cujo pagamento deveria ocorrer até 15 de outubro, ou seja, no dia dos professores, que não tiveram muito o que comemorar. Para um professor mensalista seriam apenas R\$ 337,52. Em 2026 o índice e as condições serão os mesmos. Há ainda uma condicionalidade curiosa: as escolas que não pagarem a participação nos lucros, deverão ampliar em 1,5 p.p. o reajuste salarial previsto para o mês de março que passa de 6% para 7,5%, no caso do ano de 2025, a mesma lógica valendo para 2026. Ora, 18% dividido por 12 meses, corresponde exatamente a 1,5% ao mês, permitindo ao setor patronal descumprir a norma de participação nos lucros que passa longe da discussão dos lucros efetivos das escolas privadas e da abertura de suas contas. Cabe destacar que este percentual correspondente à PLR variou muito ao longo do tempo: em 2007, foi 18%, em 2009, 24%; em 2010, 21%; em 2015, 24%, podendo chegar a 30% se o docente tivesse apenas 6 faltas no ano. Tem-se aqui mais um exemplo da luta sindical para se conquistar alguns poucos direitos assegurados em lei, mas com a regulamentação frouxa. E como se verá mais adiante, com a reforma (anti)trabalhista na gestão presidencial de Michel Temer (2016-2018) tudo ficou muito mais difícil.

7) Bolsas de estudo integrais

Considerando todo o discurso ideológico que ressalta a superioridade do ensino privado em relação ao público, essa cláusula corresponde a um dos benefícios indiretos que o setor privado acena para seus trabalhadores como uma poderosa compensação aos eventuais baixos salários. Considerando que a mensalidade de uma escola privada de classe média situa-se na faixa de R\$ 1.000, quase a metade do valor do piso dos professores mensalistas, percebe-se o grande instrumento de barganha que os empresários do setor têm à mão. Por outro lado, do ponto de vista do faturamento e do lucro das empresas, o impacto dessas bolsas é pequeno, porque incluir quatro ou cinco alunos bolsistas numa sala de aula implicam em custos adicionais muito pequenos, uma vez que não impacta nos gastos com pessoal. Mesmo assim, o setor patronal joga duro nesse item que é dividido em 14 parágrafos, com várias limitações à concessão do benefício. Aqui serão indicadas as mais significativas. Inicialmente, a convenção estabelece que o benefício é concedido na escola onde o professor

leciona para seus filhos ou dependentes legais e que vivam sob sua dependência econômica. Em segundo lugar esclarece que se trata de benefício transitório e que não possui caráter remuneratório. Em terceiro, onde o capital mostra sua face mais crua, o benefício é de até duas bolsas integrais, podendo ser de apenas uma, no caso de escolas com até 100 matrículas. E mais, no caso dos “cursos pré-vestibulares e outros cursos”, as escolas não são obrigadas a oferecer bolsas em classes com menos de 11 alunos. Caso o professor seja demitido sem justa causa o benefício é garantido apenas até o final do ano letivo. Aqui uma cláusula punitiva: Caso o dependente seja reprovado, a escola não é obrigada a conceder a bolsa no ano seguinte, só voltando a obter o benefício quando ocorrer a promoção. Outra restrição explícita: as bolsas incluem apenas o valor das anuidades do curso, não incluindo qualquer outra atividade ou material didático, a não ser quando integrados ao valor da anuidade.

8) *Garantia semestral de salários*

Outra conquista importante, esta cláusula assegura, ao professor demitido sem justa causa, os salários integrais até o dia 30 de junho, para os demitidos no primeiro semestre, e até 31 de dezembro, para os desligados no segundo semestre. Contudo, para gozar do benefício, o professor deve ter 22 meses de serviços prestados à escola na data da dispensa, o que restringe enormemente o efeito do benefício. E para não pagar os salários do semestre subsequente a escola deve demitir o professor de 1 a 30 dias antes das férias, ou recesso, medida que traz graves danos aos estudantes. Quando a demissão ocorrer depois de 16 de outubro, a escola deverá pagar, independentemente do tempo de serviço do professor, a remuneração devida até o dia 20 de janeiro, respeitado o pagamento de trinta dias do recesso escolar. Trata-se de uma estratégia importante na garantia de preservação do emprego, em especial quando se aproxima o final de ano. Além disso, com base na Lei nº 12.506/2011, o professor terá o direito de receber de indenização o equivalente a três dias para cada ano trabalhado na escola, ou seja, considerando 200 dias letivos, apenas 1,5% de sua dedicação à instituição.

9) *Férias e Recesso*

Assegurado direito de 30 dias, preferencialmente em julho, podendo ser alterado o período no caso dos cursos pré-vestibulares. Recesso também de 30 dias, período no qual os docentes não poderão ser convocados para qualquer tipo de trabalho e que não pode coincidir com o período das férias coletivas. No caso dos cursos pré-vestibulares o período também pode sofrer alterações conforme acordo no âmbito do Foro Conciliatório para Solução de Conflitos Coletivos³.

10) *Condições gerais de trabalho*

Outra cláusula fundamental, mas com mínimo detalhamento na CCTP. Segundo ela, escola deve manter, em suas dependências, local apropriado para refeições, sala para uso

³ Instância com representação patronal e dos trabalhadores que, nos termos da CCTP, tem como objetivo procurar resolver as divergências trabalhistas existentes entre a escola filiada ao SIEEESP e seus professores. É também competência do *Foro Conciliatório* a celebração de acordos intersindicais de compensação de emendas de feriados.

exclusivo dos professores, com mobiliário adequado para trabalho, descanso nos intervalos e guarda de material e fornecer gratuitamente, no mínimo, três uniformes por ano, quando o seu uso for exigido. Segundo a CCTP, as escolas se comprometem a implementar medidas de prevenção ao agravo de voz, sendo obrigatória a instalação de microfones em salas de aula com número de alunos igual ou superior a 50. Nenhuma palavra sobre carreira, ou sobre limite de alunos por turma⁴. Nada além de uma sala de professores, uniforme e microfones, e com condicionantes.

11) Direitos sindicais

Segundo a CCTP, a escola deve 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” (cláusula 52). Em escolas com mais de 30 professores, é assegurada a eleição de Delegado Representante com mandato de um ano e garantia de emprego ou de *salário desde a inscrição de seu nome como candidato* até o término do semestre em que sua gestão se encerrar. A eleição será realizada pelo Sindicato na escola por voto direto e secreto, exigindo-se o quórum de 50% mais um do total de docentes. Nenhum candidato, que deve ser sindicalizado, poderá ser demitido até o término da apuração.

12) Contribuição assistencial

A escola deve, ainda, descontar o valor correspondente a 3% da remuneração mensal bruta no mês de junho, até o dia 15 de julho, nos salários de seus professores dos professores *não* sindicalizados e que *não manifestaram expressamente* oposição ao referido desconto a título de Contribuição Assistencial. O professor que discordar do desconto pode expressar sua oposição pessoal, na sede do sindicato, ou por carta registrada, no período de 1º a 30 de maio. No caso dos professores sindicalizados a escola deve realizar os descontos das respectivas mensalidades a partir de listas de nomes enviados pelo sindicato. Com a extinção do imposto sindical na Reforma Temer, os sindicatos ficaram extremamente fragilizados do ponto de vista econômico, e não só, como se verá adiante; neste contexto a Contribuição Assistencial passa a ser fundamental para o seu adequado funcionamento e, por isso, o detalhamento na CCTP.

Impactos negativos nos direitos dos trabalhadores da Reforma Temer (Lei nº 13.467/17)

A gestão de Michel Temer que assumiu após o golpe parlamentar que depôs a Presidenta Dilma Rousseff implementou alterações na CLT que atingiram algumas conquistas históricas dos trabalhadores e minaram a força dos sindicatos no seu papel de representação.

⁴ Aliás, na proposta de CCTP de 2019, havia a seguinte cláusula (67): Limite de alunos por classe, a ser implementado no prazo de três anos: As escola formarão turmas de alunos respeitando-se os seguintes limites: a) Creche / pré-escola: 5 crianças de até 1 ano, por PROFESSOR; b) 8 crianças de 1 a 2 anos, por PROFESSOR; c) 13 crianças de 2 a 3 anos, por PROFESSOR; d) 15 crianças de 3 a 4 anos, por PROFESSOR; e) 20 crianças de 4 a 5 anos, por PROFESSOR; e) Ensino fundamental -1º ao 5º anos: 25 alunos; f) Ensino fundamental - 6º ao 9º anos: 30 alunos; e) Ensino médio - 35 alunos; f) Curso pré-vestibular - 50 alunos. Contudo a CCTP foi para dissídio e o judiciário a indeferiu nos seguintes termos: “A lei já possui disciplina própria para a matéria, e qualquer ampliação ou modificação depende de negociação coletiva.”. Contudo, como se sabe, a LDB não fixa esses limites.

A primeira mudança foi a extinção da Contribuição também chamada pela CLT de Imposto Sindical que era compulsória a todos os trabalhadores, sindicalizados, ou não, e deveria ser destinada em favor do sindicato (art. 579) e passou a ser condicionada à autorização prévia e expressa.

Uma segunda alteração que afetou diretamente a relação do sindicato com seus filiados ocorreu no parágrafo primeiro do art. 477 da CLT que trata da extinção do contrato de trabalho. Sua última redação era: “§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social” (Brasil, 1943). Este parágrafo foi totalmente revogado pela Reforma Temer, bastando a empresa “comunicar a dispensa aos órgãos competentes” (art. 477, *caput*). Um impacto indireto dessa medida será sobre as pesquisas que buscam analisar as condições de trabalho dos professores da rede privada de ensino através de metodologias como entrevistas e questionários que se valiam para contato com seus potenciais sujeitos desse momento em que os docentes aguardavam na sede do sindicato o momento de rescisão, em geral, em longas filas.

A terceira alteração introduziu na Justiça do Trabalho os honorários de sucumbência (art. 791-A da CLT), que obriga a parte vencida a pagar os honorários advocatícios da parte vencedora, que giram entre 5% e 15% do valor da condenação, incidindo mesmo nos casos de Justiça Gratuita.

Por último, a quarta alteração, que já está tendo impacto principalmente no caso dos docentes da educação superior privada, mas tende a se estender, refere-se à liberação da terceirização para as atividades fins (art. 4º da Lei nº 13.467/17). Com essa redação, as escolas têm a possibilidade de contratar os docentes enquanto pessoas jurídicas, e, com isso, eles ficam excluídos de toda legislação protetora, em especial da CLT e das CCTs.

Um olhar sobre as demandas trabalhistas na região de Ribeirão Preto

Este item tem por base a dissertação de mestrado de um dos autores (Silva, 2017). Ribeirão Preto é um polo regional, com cerca de 700 mil habitantes (2022), com universidades públicas e privadas e com uma participação do setor privado de ensino nas matrículas de 33% do total, em 2024, bem acima da média nacional que é de 20%. Foram analisadas 58 ações no período de julho de 2012 a junho de 2016, com a distribuição apresentada na Tabela 10, a seguir.

Tabela 10 – Número de ações por ano de propositura

Ano	Nº de ações
2012	3
2013	12
2014	13
2015	21
2016	9
Total	58

Fonte: Silva (2017).

Nota-se um crescimento das ações no período, com o maior número ocorrendo no ano de 2015. Do total, 44 (76%) foram motivadas por demissão sem justa causa (13 ocorridas no período de férias), 8 (14%) por rescisão indireta que é um direito assegurado ao empregado, pelo art. 483 da CLT, de romper o contrato em decorrência de falta grave do empregador, tais como o não cumprimento das obrigações de contrato, ou a prática de atos lesivos à honra do empregado ou familiares, entre outros, e 6 (10%) decorrentes de pedido de demissão pelo professor. 80% das ações foram propostas por professoras e apenas 20% (12) por professores, o que pode estar associado ao perfil dos estabelecimentos, a maioria de pequeno porte, atendendo mais a educação infantil e os anos iniciais do ensino fundamental, etapas com predomínio feminino na docência.

A Tabela 11 apresenta o tempo de trabalho dos docentes nas respectivas instituições.

Tabela 11 – Tempo de trabalho dos docentes

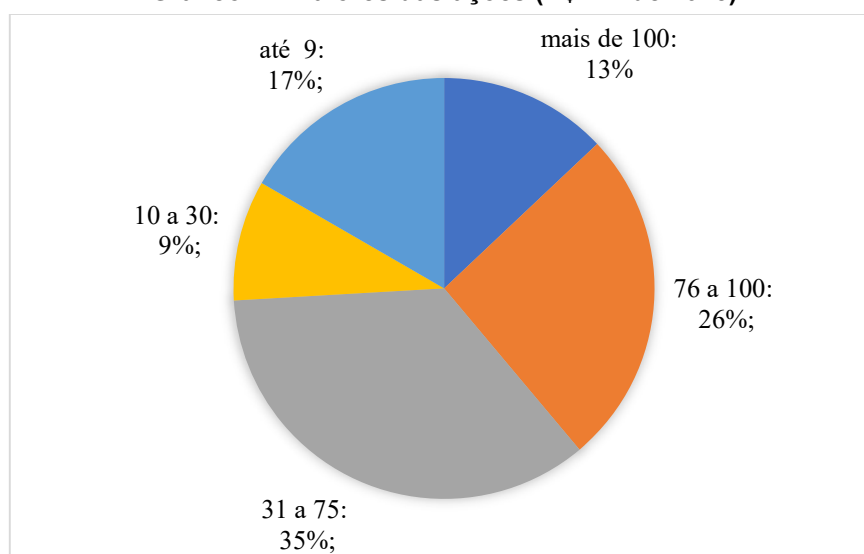
Tempo de serviço	Nº	%
20 anos ou mais	4	7
10 a menos de 20 anos	13	22
4 a menos de 10 anos	16	28
2 a menos de 4 anos	10	17
Menos de 2 anos	15	26

Fonte: Silva (2017).

Os dados da Tabela 11 indicam que 71% dos docentes estavam há menos de 10 anos na instituição de ensino demandada, 26%, com menos de dois anos, mas cabe comentar a existência de quatro docentes (7%) com mais de 20 anos dedicados à instituição e que, mesmo assim, se viram obrigados a lutar por seus direitos trabalhistas.

O Gráfico 1 apresenta os valores demandados pelos docentes nas respectivas ações em valores atualizados para 2025.

Gráfico 1 – Valores das ações (R\$ mil de 2025)



Obs.: Atualizado pelo IPCA do IBGE.

Fonte: Silva (2017).

Considerando que 57% dos docentes atuavam há mais de quatro anos, e que a decisão de entrar com uma ação trabalhista impacta negativamente na obtenção de novos postos de trabalho, os valores demandados são relativamente modestos. Assim, em apenas 13% dos casos, os valores superavam R\$ 100 mil e em 17% eram inferiores a R\$ 9 mil e 61% das ações apresentavam uma demanda de até R\$ 75 mil.

As 58 ações envolviam um total de 30 escolas, em sua maioria, de pequeno porte e pouco conhecidas. Entre elas se destaca a APAE, com 14 ações, a maioria no início de 2013, e que, naquele momento, passava por forte crise financeira. Segundo o conteúdo padrão de vários processos relativos a esta instituição, “a Reclamada ameaça professores informando que não tem dinheiro para pagá-los”. De escolas de maior porte e que atendem famílias de classe média, aparecem a Barão de Mauá, com oito ações, e o sistema SEB/COC, com quatro. O Sesi, que possui escolas regulares no estado de São Paulo, aparece também em três ações.

Na sequência, a Tabela 12 detalha os direitos demandados nas ações que totalizam 414 pedidos, visto que, em geral, cada ação envolve o descumprimento de várias normas da CLT ou da CCTP.

Tabela 12 – Detalhamento dos direitos demandados

Direito demandado	Nº
Décimo 13º	53
Danos morais	36
Multa pelo descumprimento das cláusulas da CCTP	34
Horas extras	30
Férias proporcionais	28
Aviso prévio	28
Reajuste salarial	22
Saldo de salário	21
Férias atrasadas/vencidas	20
Participação nos Lucros ou Resultados	19
Recesso	18
Tutela para a liberação do FGTS	18
Depósito junto ao INSS	18
Não pagamento ou entrega das cestas básicas	18
Depósito do FGTS	14
Insalubridade	14
Adicional de um terço sobre as férias	12
Semestralidade	6
Atualização na CTPS	3
Descanso Semanal Remunerado	2

Fonte: Silva (2017).

O que impressiona nos dados apresentados na Tabela 12 é o descumprimento por parte dos empregadores daquilo que é básico na legislação, tal como o pagamento do décimo terceiro salário (53 pedidos), horas-extras (30 pedidos), férias (28), com adicional de 1/3 (12), aviso prévio (28), reajuste salarial (22), a ínfima participação nos lucros ou resultados (PLR) (19), depósito do FGTS, recolhimento das contribuições ao INSS (que é descontado do trabalhador, mas não recolhido) (18), o respeito aos direitos associados ao recesso escolar (18), adicional de insalubridade (obrigação das instituições que atendem crianças com deficiência) (12), garantia da semestralidade (6), chegando ao absurdo do não pagamento, ou entrega de cestas básicas (18 pedidos). A cobrança de indenização por danos morais (62% das ações), segundo esclareceu em nota escrita o sindicato: “Tem por escopo indenizar o trabalhador que sofre abalo moral em decorrência do assédio moral, assédio sexual, doença ocupacional, acidente de trabalho, dispensa discriminatória, exposição a condições de trabalho degradantes [e] excesso de cobrança das metas impostas” (SINPAAE, 2025).

Nos relatos dos docentes que constam nos processos se destacam:

- a) Desrespeito aos intervalos de descanso e refeição;
- b) Desvio de função (monitores, estagiários e auxiliares atuando como docentes);
- c) Jornada semanal acima de 22 h nos contratos dos mensalistas (“a reclamante trabalhava das 7h às 17h e foi demitida no recesso”; “a reclamante tinha dois registros de trabalho, um das 7h às 12h e outro das 12h às 17h; diante disso ficou sem horário de almoço”, o segundo caso em uma instituição confessional)
- d) Desconto no salário dos valores da cesta básica e da bolsa de estudos (um caso);
- e) Humilhações (“procure seus direitos se não estiver satisfeita”);
- f) Descumprimento do piso salarial;
- g) Não pagamento do recesso, do plantão de dúvidas, da elaboração de apostilas;
- h) Demissão no período de estabilidade prevista em Termo de Ajustamento de Conduta (TAC);
- i) Demissão faltando menos de oito meses para a aposentadoria da docente.

Situação pós 2016

Se os dados obtidos nos processos trabalhistas no período analisado já indicam uma situação totalmente desfavorável aos docentes, com a reforma trabalhista no Governo Temer a situação ficou dramática, pois os processos praticamente deixaram de existir, como indica a Tabela 13 a seguir.

Tabela 13 – Ações movidas pelo sindicato dos professores

Ano	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nº	13	8	7	1	8	4	8	5

Fonte: Elaborada pelos autores com base nas informações de SINPAAE (2025).

Segundo o dirigente sindical, a queda das ações está associada a dois aspectos centrais da Reforma Temer, ambos já comentados. O primeiro deles é que a rescisão não deve mais ocorrer com assistência do sindicato. Essa medida teve um impacto dramático na relação dos docentes com sua entidade representativa. O segundo refere-se aos honorários de sucumbência, que obriga a parte vencida a pagar os honorários advocatícios da parte

vencedora. Considerando os riscos envolvidos em qualquer ação e a desigualdade econômica entre as partes, se os professores já evitavam as ações trabalhistas em virtude das dificuldades de encontrar trabalho futuro, pois ficavam ‘marcados’, após a reforma, a via judicial se apresenta apenas como uma saída extrema e improvável.

Outra estratégia relatada pelo dirigente (SINPAAE, 2025) é que instituições, como a APAE, campeã de ações movidas pelos docentes como constatado, conseguiram, via judicial, se descaracterizar como instituição de ensino e, assim, deixaram de cumprir todas as obrigações previstas para a categoria dos professores na CLT e na CCTP. E nessa mesma brecha, uma instituição (Educandário) que possui convênio com a prefeitura municipal de Ribeirão Preto para atendimento na educação infantil, vinculou seus docentes ao Sindicato dos empregados em turismo e hospitalidade, uma forma, assim, de se furtar a seus deveres trabalhistas.

Uma última informação, retirada da RAIS⁵ para o ano de 2022, refere-se à remuneração dos professores da rede privada de Ribeirão Preto. Considerando um total de 2734 registros, chega-se a uma remuneração média de R\$ 4.051 (ref. jun./2022), com um coeficiente de variação de 61%, o que mostra a grande desigualdade na distribuição dos valores, como indica, aliás, pesquisa de Amaral (2025) para o país como um todo. Esse valor corresponde a uma jornada média de 33,8 horas semanais, mas com coeficiente de variação de 31%, ou seja, bem menor. Metade dos professores ganhavam menos de R\$ 3.450, com uma mediana de 35h de jornada semanal, o que indica remunerações pouco atrativas para uma jornada elevada e que remunera de forma insignificante as atividades extraclasse. Apenas 601 registros indicam remuneração mensal acima de R\$ 5 mil e 98 casos (3,6%) acima de R\$ 10 mil.

Considerações finais

A análise aqui desenvolvida partiu de um olhar geral sobre as (poucas) normas que definem os direitos dos professores da rede privada de ensino no Brasil na legislação nacional, aprofundando na análise da CCTP dos professores do estado de São Paulo e concluindo com um olhar mais específico sobre as ações trabalhistas movidas pelos professores da região de Ribeirão Preto para a garantia dos direitos previstos na CLT e CCTP com o suporte do Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar (SINPAAE).

Da análise ficou evidente a disparidade de forças entre o polo do trabalho e do capital, bem como a natureza arcaica das relações patronais, que mais lembram os relatos do capítulo 8 do livro *O Capital*, de Karl Marx. Se a legislação geral é módica em direitos que atendam às especificidades da profissão docente, ao contrário, por exemplo, das normas que regulam o magistério público, a Convenção Coletiva de Trabalho dos Professores (CCTP) do estado de São Paulo, com suas cláusulas minuciosas, para assegurar alguns benefícios mínimos, e prenhe de exceções, é a prova viva do esforço heroico de uma categoria e de seu sindicato para preservar a dignidade da profissão. Por fim, a análise das ações trabalhistas movidas pelos docentes da região de Ribeirão Preto que, importa ressaltar, representam uma ínfima amostra dos problemas vividos pelos docentes no seu dia a dia de trabalho nas escolas privadas, pois poucos optam pela via judicial, mostra um cenário que mais se aproxima das

⁵ Os autores agradecem a Profa. Andréa Barbosa Gouveia da UFPR pela disponibilização da base de dados da RAIS de 2022.

relações pré-capitalistas, ou que marcam a realidade dos assalariados do campo. Predominam as estratégias de extração de trabalho excedente não remunerado, particularmente no que se refere às inúmeras atividades laborais realizadas extraclasse, no planejamento de aulas, elaboração de material e correção de avaliações.

O motivo que talvez explique o predomínio de formas de exploração centradas mais na extração da mais valia absoluta que relativa, em um setor que se vangloria de sua modernidade, pode estar no predomínio de escolas pequenas, com poucas turmas e professores, comandadas de perto pelo seu proprietário, ou um preposto que, muitas vezes, é um filho que possui um diploma de pedagogo e assume como diretor da instituição. As instituições que aparecem na mídia, com milhares de alunos e com bons índices de aprovação nos vestibulares, possuem um outro patamar de lucratividade, mas se apoiam nessas instituições pequenas, de margens mais restritas de lucro, para barrar qualquer avanço seja na CLT, seja nas CCTs.

Não bastasse esse quadro estrutural, a reforma trabalhista do governo Temer, em um contexto de golpe de Estado, atuou de forma cirúrgica para fortalecer os interesses do setor patronal, particularmente no que se refere ao enfraquecimento dos sindicatos e na ampliação da terceirização para as atividades fins que, por enquanto, atinge mais a Educação Superior, mas tende a se expandir para a educação básica com a chamada pejetização dos professores.

Referências

AMARAL, L. **Manifestação da desigualdade de renda entre professores da rede privada no Brasil**: uma leitura de perfis a partir dos dados da RAIS/2022. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Pedagogia) – Universidade Federal do Paraná, 2025.

ARAÚJO, T. M. *et al.* **Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Salvador-Bahia**. Salvador: Sindicato dos Professores do Estado da Bahia, 1998.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 11937, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 11429, 27 dez. 1961.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 27833, 23 dez. 1996.

BRASIL. Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 58, 20 dez. 2000.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial

profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 17 jul. 2008.

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e leis correlatas. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 14 jul. 2017.

CARVALHO, A. J. F. P.; ALEXANDRE, N. M. C. Sintomas osteomusculares em professores do ensino fundamental. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, São Carlos, v. 10, n. 1, p. 35-41, 2006.

CODO, W. (Org.). **Educação: afeto e carinho**. Petrópolis: Vozes; CNTE, 1999.

Curitiba: UFPR; UFG; 2025. Disponível em: <https://dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/#/>. Acesso em: 25 out. 2024.

DALAGASPERINA P.; MONTEIRO J. K. Preditores da síndrome de *burnout* em docentes do ensino privado. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 19, n. 2, p. 265-275, maio/ago. 2014.

DELCOR, N. S. *et al.* Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, p. 187-196, 2004.

FEPESP. **Convenção Coletiva de Trabalho dos Professores da educação infantil, ensino fundamental e médio, curso técnico e profissionalizante e pré-vestibular**. São Paulo: FEPESP; SINPRO-SP; SIEEESP; FEEESP, 2025. Disponível em: <https://www.sinprosp.org.br/pdf/144>. Acesso em: 6 jan. 2026.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 12, p. 2679-2691, 2006.

IÓRIO, A. C. F.; LELIS, I. A. O. M. Precarização do trabalho docente numa escola de rede privada do subúrbio carioca. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 45, n. 155, p. 138-154, jan./mar. 2015.

LDE. Laboratório de Dados Educacionais. **Base de dados**: plataforma de dados educacionais.

LELIS, I. A. O. M.; IÓRIO, A. C. F.; MESQUITA, S. S. A. Escolas privadas de setores populares: quem são seus agentes? In: ENCONTRO DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO DA REGIÃO SUDESTE (ANPEDINHA-SUDESTE), 10., 2011, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2011.

PENTEADO, R. Z.; PEREIRA, I. M. T. B. Qualidade de vida e saúde vocal de professores. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 236-243, 2007.

PINTO, J. M. R. Uma análise da destinação dos recursos públicos, direta ou indiretamente, ao setor privado de ensino no Brasil. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 37, p. 133-152, 2016.

QUIBAO NETO, J. **Remuneração dos professores da rede privada de educação básica na cidade de São Paulo**. 2020. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

ROMANELLI, O. O. **História da educação no Brasil (1930/1973)**. Petrópolis: Vozes, 1985.

SILVA, G. D. **As condições de trabalho docente na rede privada de Ribeirão Preto – SP**. 2017. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, Ribeirão Preto, Ribeirão Preto 2017.

SINPAAE. **Resposta ao questionário de José Marcelino de Rezende Pinto**. Ribeirão Preto: Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar, dez. 2025.

SONOBE, A. K. **Análise comparada das políticas de valorização docente no Brasil e no Japão**. 2020. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2020.

José Marcelino de Rezende Pinto é licenciado em Física pela Universidade de São Paulo, bacharel em Direito pela Universidade de São Paulo, com mestrado e doutorado em Educação pela Universidade Estadual de Campinas. Atualmente é professor titular da Universidade de São Paulo. Tem experiência na área de Política e Gestão Educacional com ênfase em financiamento da Educação, municipalização do ensino, regime federativo e educação do campo.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8355-2561>

E-mail: jmrpinto@ffclrp.usp.br

Gabriela Diamanti é Mestre em Educação pela USP-RP e docente na Rede Municipal de Educação de Ribeirão Preto/SP.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-7914-5017>

E-mail: gabriela.diamanti@yahoo.com.br

Recebido em 29 de janeiro de 2026

Aprovado em 30 de março de 2026

Editora responsável: Theresa Adrião

