



# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2015/2016

Greches Conveniadas com o GDF



**SINPROEP**



# “A minha professora ganha menos, por quê? O que eu aprendo é menos importante?”

Todas as etapas do aprendizado são complementares e importantes. Mas na escola particular não é bem assim. Os professores da educação infantil recebem menos do que no ensino fundamental e no ensino médio.

Qual a justificativa para que os professores e professoras com a mesma formação, níveis de exigência e intensidade de trabalho semelhantes não recebam os mesmos valores hora-aula.



**Curta nossa**

FAN PAGE e convide seus amigos: SINPROEP



# CRECHES CONVENIADAS COM O GDF

## 2015/2017

**SINPROEP**





# Colegas das Creches Conveniadas com o GDF

**O** SINPROEP-DF há algum tempo vinha envidando esforços para que fosse reconhecido o direito de representar os professores, professoras e coordenadores pedagógicos, empregados nas Entidades Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas, inorganizadas em sindicato, representadas pela Fecomércio / DF, por ser categoria diferenciada conforme determina a lei.

Para que tivéssemos esse reconhecimento impetramos uma Ação no Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT 10) e no dia 29 de janeiro, a Justiça reconheceu como legítima a representação do Sindicato dos Professores em Estabelecimentos Particulares de Ensino do Distrito Federal (SINPROEP-DF) do segmento das creches.

A relatora do processo, a desembargadora Elke Doris Just, reconheceu que não há a possibilidade de divisão da categoria. “Não é possível, na pureza do regime da categoria diferenciada, dividi-la em diferenciada de professores empregados em escolas lucrativas e diferenciada de professores em instituição religiosa. Os empregados serão sempre e apenas professores”, descreveu no relatório da decisão.

Assim, consideramos que a nossa luta teve pleno êxito, por termos conseguido trazer para o nosso Sindicato vocês, professores e coordenadores pedagógicos e assinarmos a primeira Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), para o período de 2015/2016, que já contempla várias conquistas que fazem parte da convenção das escolas particulares do DF. Conquista que estão sendo informadas no final desta cartilha.

Ainda este ano, começaremos a fazer gestões junto à Secretaria de Educação do DF, no sentido de estabelecer novos critérios no repasse de verbas, que leve em conta a peculiaridade dos professores como categoria diferenciada, para que possamos avançar em conquistas que valorizem os professores e coordenadores pedagógicos.

Neste período de 2015/2016, este será o seu instrumento obrigatório de consulta para que você tome conhecimento dos seus direitos e tenha condições de defendê-los. Portanto, é responsabilidade de cada um de nós fiscalizarmos o fiel cumprimento dos seus dispositivos conquistados pela categoria.

**JUNTE-SE A NÓS! SINDICATO FORTE, PROFESSOR VALORIZADO!**

Com um abraço fraterno,  
*Karina Barbosa*  
Presidente do SINPROEP-DF

# ÍNDICE

1 - VIGÊNCIA E DATA-BASE.....	7
2 - ABRANGÊNCIA .....	7
3 - SALARIO DA CATEGORIA.....	8
4 - REAJUSTE .....	9
5 - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALARIO IN NATURA .....	9
6 - ANUÊNIO.....	10
7 - TICKET REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO.....	10
8 - SUBSIDIO DE TRANSPORTE PARA EMPREGADOS .....	10
9 - AUXILIO FUNERAL AO EMPREGADO .....	11
10 - RESCISÃO CONTRATUAL .....	11
11 - AVISO PRÉVIO .....	12
12 - EMPREGADO ESTUDANTE .....	12
13 - CONTRA-CHEQUE .....	12
14 - CARTA DE REFERÊNCIA .....	13
15 - CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO .....	13
16 - LEI Nº. 9.013/95 SÚMULA 10 DO TST .....	13
17 - RECESSO FINAL E MEIO DE ANO .....	13
18 - UNIFORME .....	14
19 - COMUNICADO DE ESTADO GRAVÍDICO .....	14
20 - FOLGA ANUAL PARA PREVENÇÃO DO CÂNCER .....	15
21 - MENSALIDADE ASSOCIATIVA .....	15
22 - ACESSO PARA DIVULGAÇÃO E SINDICALIZAÇÃO .....	16
23 - QUADRO DE AVISOS .....	16
24 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS .....	17
25 - A CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES PARA FAZER FACES AS DESPESAS .....	18
26- ACORDO COLETIVO DE TRABALHO .....	18
27 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO .....	19
28 - MANUTENÇÃO DE CONQUISTA E Benefícios .....	19
29 - DAS PARTES .....	19

## **Direitos gerais do professor, coordenador:**

Profissão.....	22
Redução de carga horária .....	22
Hora Extras .....	22
Rescisão Contratual .....	22
Prazo para pagamento de verbas rescisórias .....	23
Intervalos para descanso .....	23
Salário Família .....	23
Período para amamentação .....	24
Atestado Médico .....	24
Abono salarial - PIS .....	25





**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016**  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:**

MR064225/2015

**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:**

30/09/2015 ÀS 15:58

SINDICATO DOS PROFESSORES EM ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 07.695.678/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). KARINA BARBOSA DE JESUS DA SILVA;

E

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO DISTRITO FEDERAL - FECOMERCIO/DF, CNPJ n. 00.113.605/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADELMIR ARAUJO SANTANA; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos professores e coordenadores pedagógicos ora representados pelo SINPROEP/DF, que são empregados das Entidades Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas, inorganizadas em sindicato, representadas pela Fecomércio / DF, com abrangência e base territorial no Distrito Federal, com abrangência territorial em DF.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO DA CATEGORIA**

A partir de 01 de maio de 2015, a remuneração do professor é fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários e do disposto na CLT, em seu art. 320 e parágrafos.

**Parágrafo primeiro:** O pagamento far-se-á mensalmente considerando-se, para esse efeito, cada mês constituído de 4 ½ (quatro e meia) semanas, acrescida cada uma de 1/6 (um sexto) de seu valor, a título de repouso semanal remunerado observados os termos da Lei nº 605/49.

**Parágrafo segundo:** O horário de aulas, no início do ano letivo, será elaborado de comum acordo, e por escrito, entre a instituição de ensino e o professor.

**Parágrafo terceiro:** A modificação do horário, após o início do ano letivo, deverá ser de comum acordo, e por escrito, entre a instituição (o estabelecimento) de ensino e o professor.

**Parágrafo quarto:** Ocorrendo diminuição na carga horária por solicitação do professor ou devido à redução de turmas, ou, ainda, por mudança da grade curricular, o professor poderá optar por permanecer no estabelecimento de ensino com remuneração correspondente à nova carga horária resultante, não se configurando, nestes casos, modificação unilateral do contrato de trabalho ou redução salarial. A solicitação, tanto da parte do professor e a comunicação da diminuição, por parte do estabelecimento, deverá ser feita por escrito.

**Parágrafo quinto:** Em nenhuma hipótese poderá haver redução do salário-aula do professor.

**Parágrafo sexto:** Fica estabelecido que os professores abrangidos pela presente convenção coletiva não serão admitidos com salário-aula inferior a R\$ 7,60 (sete reais e sessenta centavos) sem o repouso semanal remunerado como piso salarial mínimo.

**Parágrafo sétimo:** As instituições a partir do mês de outubro de 2015 terão que discriminar nos contracheques dos professores o valor da hora aula, e a carga horária, assim como, o descanso semanal remunerado. Para definir o valor da hora aula, toma-se o salário base e divide-se pelo fator multiplicador 157,50,(correspondente a 30 horas semanais).

## Reajustes/Correções Salariais

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE**

Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva serão reajustados a partir de 01 de maio de 2015 com o percentual de 8,5% (oito inteiros e cinco décimo) incidente sobre o valor do salário praticado no mês de abril de 2015.

**Parágrafo Primeiro:** Os aumentos ou antecipações salariais concedidos espontaneamente durante o período de 01 de maio de 2014 a 30 de abril de 2015 poderão ser compensados com o reajuste ora concedido, excetuando-se aqueles decorrentes de implemento de idade, equiparação salarial, promoção e término de aprendizagem, sendo que no caso de percentual abaixo de 8,5% (oito inteiros e cinco décimo) deverá ser complementado no pagamento subsequente à assinatura da presente, até este limite do reajuste.

**Parágrafo Segundo:** Poderão ser descontadas antecipações salariais concedidas anteriormente, no período compreendido entre 01 de maio 2014 a 30 de abril de 2015.

**Parágrafo Terceiro:** Às entidades que já tiverem fechado suas folhas de pagamento na data do início da vigência desta convenção, será facultado efetuar o pagamento do reajuste previsto nesta cláusula em até duas parcelas por meio de folha suplementar ou então na folha de pagamento do mês subsequente ao registro desta, a título de diferença salarial referente ao reajuste concedido a partir de 1º de maio de 2015.

Outras normas referentes a salários, reajustes,  
pagamentos e critérios para cálculo

### **CLÁUSULA QUINTA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALARIO IN NATURA**

Não Constituem “Salário in Natura” previsto no artigo 458 da CLT, os seguintes benefícios, quando oferecidos pelas Instituições, conforme a vontade coletiva da categoria: refeição, abrigo após a jornada de trabalho, auxílio-farmácia, seguro de vida, auxílio-educação, previdência privada, plano de saúde, cesta básica e moradia, sendo nulos os pedidos judiciais de pagamentos de integração, ficando o empregador autorizado com a presente a requerer a extinção do feito.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Outras Gratificações

#### CLÁUSULA SEXTA - ANUÊNIO

Fica estabelecido que a partir de 01 de maio de 2006 ao empregado que completar um ano de efetiva prestação de serviço na mesma entidade/instituição, durante a vigência desta avença, será devido o pagamento de 1% (um por cento), a cada ano trabalhado, incidente sobre o seu salário-base, a título de anuênio.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA SÉTIMA - TICKET REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO

As Instituições fornecerão aos seus empregados ticket-refeição/alimentação no valor de R\$ 15,00 (quinze reais) por dia. É facultado o desconto no salário do empregado, nos percentuais e nos termos da legislação em vigor, não integrando, sob nenhum aspecto, a remuneração do empregado.

**Parágrafo Primeiro:** As Instituições que possuem refeitório próprio e fornecem alimentação ficam desobrigadas de fornecer o ticket-refeição/alimentação.

**Parágrafo Segundo:** As entidades que já fornecem ticket-refeição/alimentação deverão reajustar o valor deste até que corresponda ao valor fixado no caput desta cláusula, qual seja de R\$ R\$ 15,00 (quinze reais).

**Parágrafo Terceiro:** As entidades que já fornecem o ticket-refeição/alimentação de valor superior ao fixado no caput e parágrafo segundo deverão reajustar o valor deste no percentual de 8,5% (oito e meio por cento).

### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA OITAVA - SUBSIDIO DE TRANSPORTE PARA EMPREGADOS

O empregador somente concederá vale-transporte aos empregados que optarem por escrito por receber este, bem como autorizarem o desconto em seu salário do percentual de 6% (seis por cento), conforme disposto na legislação vigente.

**Parágrafo Único:** Fica facultada ao empregador a concessão do vale transporte prescrito nesta cláusula em forma pecúnia aos empregados que comprovadamente não utilizem do transporte público para deslocamento ao local de trabalho, não configurando tal verba salário ou integrante da respectiva remuneração para qualquer fim.

## Auxílio Morte/Funeral

### **CLÁUSULA NONA - AUXILIO FUNERAL AO EMPREGADO**

No caso de falecimento do empregado, a entidade/instituição pagará, mediante a apresentação de comprovante de despesas para seu sepultamento, a seu cônjuge, dependente ou beneficiário, valor equivalente ao último salário-base da categoria, estipulado no caput da Cláusula Quarta.

**Parágrafo Único:** Ficam dispensados do cumprimento dessa cláusula os empregados que tiverem contratado Seguro de vida em grupo discricionário.

## **Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades**

### Desligamento/Demissão

### **CLÁUSULA DÉCIMA - RESCISÃO CONTRATUAL**

Fica firmado que os pedidos de demissão e recibos de quitação da rescisão de contrato de trabalho em qualquer tempo de trabalho serão realizados com assistência do sindicato da categoria profissional, desde que agendado com 48h de antecedência.

**Parágrafo Primeiro:** A instituição deverá comunicar por escrito ao empregado, mediante assinatura de ambas as partes e com cópia para cada uma, o local, dia e hora em que o mesmo deverá comparecer para recebimento das verbas rescisórias e atualização da CTPS.

**Parágrafo Segundo:** Nas rescisões contratuais levadas à homologação do SINPROEP/DF, na data marcada, comprovará a presença do empregador mediante declaração quando o empregado não comparecer, desde que comprovada pelo empregador a ciência, por parte do empregado, da data e horário estabelecidos para o ato.

**Parágrafo Terceiro:** Ficam obrigadas as instituições a apresentar os documentos necessários para homologação e a deixar cópia do termo de rescisão e demais documentos no sindicato.

**Parágrafo Quarto:** Em caso de atraso no pagamento das verbas rescisórias, desatendidos os prazos legais, será aplicada a multa prevista em lei, se o empregado e o sindicato não tiverem dado causa ao atraso.

### Aviso Prévio

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

O empregado que pedir demissão e comprovar que conseguiu um novo emprego, o empregador o dispensará do cumprimento e ficará desobrigado do pagamento, tanto no curso do aviso prévio concedido pelo empregado quanto pelo empregador, conforme determina a súmula 276 do TST.

### Estágio/Aprendizagem

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica assegurada ao empregado estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o seu horário de trabalho, sua ausência da Instituição, duas (02) horas antes e até (01) hora após o término da prova ou exame. Para a concessão desse benefício, o empregado deverá avisar o empregador com um mínimo de 24 (vinte e quatro) horas, e, depois, comprovar o seu comparecimento às provas ou exames, por documentos fornecidos pelo estabelecimento de ensino no prazo de 5 (cinco) dias.

**Parágrafo Único:** As instituições com necessidades em conceder licença - remunerada ou não - aos seus colaboradores-empregados que estejam regularmente matriculados e frequentando cursos de ensino superior e que precisem realizar estágio curricular obrigatório devidamente comprovado, poderão procurar o sindicato laboral para negociar acordo específico para esse fim.

### Outros grupos específicos

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRA-CHEQUE**

A instituição deverá fornecer ao professor, mensalmente, até o 5º dia útil do mês o comprovante de pagamento, devendo constar:

- a) identificação da instituição e do professor;
- b) o valor da hora aula e a carga horária semanal;
- c) o valor da hora atividade paga;
- d) o descanso semanal remunerado;

- e) o número de horas extras do mês e respectivos valores pagos;
- f) o valor do recolhimento previdenciário e do FGTS do mês;
- g) outros eventuais acréscimos e descontos, sequenciados e explicitamente nomeados.

O fornecimento do contracheque com as características acima é obrigatório.

**Parágrafo Único:** O contracheque do professor será impresso em papel timbrado da instituição, ou dele constará carimbo que identifique, com clareza, a instituição pagadora.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A instituição empregadora fornecerá carta de referência a todo professor, coordenador pedagógico que se desligar, informando as atividades desenvolvidas pelo mesmo na instituição, desde que não tenha sido a hipótese de dispensa por justa causa.

### Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO**

Será nula a contratação do trabalho do professor, por prazo determinado, para ministrar aulas em curso regular, salvo em se tratando de aulas de recuperação, em substituição de professor afastado temporariamente ou por motivo previsto em lei, ou, ainda, na hipótese de contrato de experiência.

## **Férias e Licenças**

### Outras disposições sobre férias e licenças

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LEI Nº. 9.013/95 SÚMULA 10 DO TST**

Será assegurado ao professor o pagamento dos salários no período entre o final de um ano letivo e o início de outro ano letivo e, se despedido, sem justa causa no término do ano letivo ou no curso do mencionado período, também fará jus aos referidos salários.

**Parágrafo Único** – Entende-se como ano letivo o período em que há a presença de alunos na instituição para que lhes sejam ministradas aulas, exames.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RECESSO FINAL E MEIO DE ANO**

No período de férias escolares conforme calendário escolar aprovado pela Secretaria de Educação (dia seguinte ao último dia letivo com aluno de um

ano letivo e véspera do primeiro dia letivo de novo ano letivo), e no recesso letivo de meio de ano (dia seguinte ao último dia com aluno e véspera do primeiro dia de aula do segundo semestre), não se poderá exigir dos professores outro serviço senão o relacionado com a realização dos encontros pedagógicos. Por tais serviços, já embutidos na remuneração do art. 322 da CLT, não haverá pagamento de horas-extras.

**Parágrafo Primeiro:** Entende-se por encontros pedagógicos o conjunto de atividades preparatórias para o início do semestre letivo. Os encontros pedagógicos, as reuniões, as orientações, as palestras, a confecção e a organização de materiais educacionais. A duração dos encontros pedagógicos serão de, até, cinco dias úteis.

**Parágrafo Segundo:** Após o encerramento das atividades letivas com aluno, no final e meio de ano, somente será permitida a convocação dos docentes, respeitadas as respectivas cargas horárias e período de trabalho correspondente, para as avaliações dos processos pedagógicos que se encerram, limitado a até 03 (três) dias úteis.

**Parágrafo Terceiro:** A presente cláusula não se aplica às instituições que, pela natureza do serviço e do plano de trabalho/ação/aplicação, tenham serviços contínuos (e muitas vezes intensificados durante as férias escolares), tais como serviços de convivência, serviços de atendimento ao idoso, de atendimento a público com necessidades especiais e a público sob tutela do Estado, entre outros.

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Uniforme

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - UNIFORME

Fica assegurado aos professores o fornecimento gratuito de uniformes, por parte da instituição, quando este exigir o uso dos mesmos.

### Exames Médicos

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMUNICADO DE ESTADO GRAVÍDICO

A empregada obriga-se a apresentar ao empregador, atestado médico comprobatório assim que tomar conhecimento de seu estado gravídico. Não apresentando o atestado ou vindo a apresentá-lo após a sua demissão, a empresa poderá reintegrar a empregada sem o pagamento dos dias parados e compensar as verbas rescisórias pagas com salários vincendos, se a demissão não foi por justa causa.



### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FOLGA ANUAL PARA PREVENÇÃO DO CÂNCER**

Fica garantido às empregadas o direito a uma folga anual para realização de exames de controle do câncer de mama e do colo do útero somente após o término do contrato de experiência, conforme disposto na Lei Distrital nº 3.078/02.

**Parágrafo Primeiro:** Para a concessão da folga anual prevista no caput deverá a empregada avisar seu empregador com 48h (quarenta e oito horas) de antecedência, bem como apresentar, no prazo de 5 (cinco) dias, documento comprobatório de prevenção ao câncer.

## **Relações Sindicais**

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

Nos termos do artigo 545 da CLT, as instituições se obrigam a descontar em folha de pagamento, as mensalidades sociais devidas ao SINPROEP/DF por seus associados, desde que devidamente autorizado pelos empregados e comunicado à instituição pelo sindicato.

**Parágrafo Primeiro:** O SINPROEP/DF encaminhará a instituição empregadora, os boletos e listagem dos empregados que autorizaram o desconto, até o dia 30 do mês da associação, com vencimento para o dia 10 de cada mês, caso não receba até 5 dias antes do vencimento ou tenha qualquer outro imprevisto solicite imediatamente, através do telefax: (61) 3321-0042 ou e-mail: [financeirosinproepdf@gmail.com](mailto:financeirosinproepdf@gmail.com), outra via do(s) boleto(s).

**Parágrafo Segundo:** Para os empregados que adentrarem ao convênio no decorrer do ano, o SINPROEP/DF enviará à instituição a autorização de desconto em folha, informando a sindicalização dos mesmos.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado associado poderá se desfiliar, a qualquer tempo, mediante solicitação formal enviada ao SINPROEP/DF, que por sua vez encaminhará a instituição ofício suspendendo o desconto em folha do sindicalizado, junto com cópia da solicitação do mesmo. Caso a instituição já tenha efetuado o desconto, ela devolverá no próximo salário e, caso a instituição já tenha remetido o valor para o sindicato, este deverá ressarcir o trabalhador.

**Parágrafo Quarto:** As instituições encaminharão mensalmente ao SINPROEP/DF, cópia do comprovante de pagamento das Mensalidades Associativa, juntamente com a relação nominal dos empregados sindicalizados, correspondente ao pagamento efetuado.

**Parágrafo Quinto:** A utilização do(s) convenio(s) será (ão) suspensa para o sindicalizado, por inadimplência das contribuições por dois meses ou mais. Fica advertido que a instituição que proceder com os descontos da Mensalidade Associativa e não fizer o devido repasse ao SINPROEP/DF, estarão cometendo Crime de Apropriação Indébita, podendo a mesma responder processo criminal, danos materiais e morais, além de arcar com as penalidades constantes neste. Caso ainda assim a inadimplência continue, será feita cobrança judicial, por descumprimento deste, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

**Parágrafo Sexto:** No caso de empregado sindicalizado afastado, a instituição empregadora deverá informar imediatamente ao SINPROEP/DF, o afastamento e retorno do mesmo. Caberá a este empregado sindicalizado, o pagamento da sua Mensalidade Social, durante o período de seu afastamento, mediante boleto individual emitido pelo SINPROEP/DF. Caso o empregado não faça os pagamentos à utilização do(s) convenio(s) será(m) suspensa, até a completa e obrigatória regularização.

**Parágrafo Sétimo:** O valor da mensalidade sindical será de R\$ 20,00 (vinte reais) e reajustado conforme as data-base de acordo com assembleia geral que aprovou.

### Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO PARA DIVULGAÇÃO E SINDICALIZAÇÃO**

Fica assegurado o livre acesso dos dirigentes, representantes e delegados sindicais e divulgadores do Sindicato à sala dos professores, desde que comunicado com antecedência mínima de 72hrs nos horários de intervalos, para tratarem de assunto de interesse da categoria, desde que comunicado antes ao dirigente do estabelecimento de ensino, ou ao seu substituto.

**Parágrafo Único:** O acesso acima convencionado poderá dar-se em outro horário, dentro do horário de funcionamento do estabelecimento de ensino, para que sejam afixados cartazes ou deixado material impresso na sala dos professores, neste caso sendo o dirigente sindical acompanhado ou autorizado pela direção do estabelecimento de ensino.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

É facultada ao SINPROEP/DF a afixação em quadros de avisos na sala dos empregados, de informações à categoria, desde que não seja matéria de conteúdo político-partidário, conceitos ou expressões injuriosas, que disponham os empregados contra o empregador ou autoridades.

## Contribuições Sindicais

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS**

Considerando o que foi aprovado pela Assembleia Geral que deliberou sobre os itens da negociação coletiva e delegou poderes para a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho e de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III, da Constituição Federal e os vários preceitos da CLT, que obrigam o Sindicato a promover assistência e defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais de toda a categoria, e não somente de associados, e na conformidade do inciso IV, deste mesmo art. 8º, que autoriza a fixação de contribuição pela assembleia geral dos sindicatos, independentemente da contribuição prevista em lei, para suplementar o custeio do sistema sindical confederativo será cobrado a Contribuição Assistencial/Confederativa de todos os trabalhadores, independentemente de ser associado ou não associado, na forma prevista nos parágrafos da presente cláusula.

**Parágrafo Primeiro:** As Instituições procederão ao desconto no salário de seus empregados, sindicalizados ou não, no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), a favor do SINPROEP/DF, o desconto será efetuado no mês do registro, em parcela única ao ano, caso a folha de pagamento já esteja concluída, imediatamente no mês subsequente ao REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

**Parágrafo Segundo:** As importâncias descontadas deverão ser recolhidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente do desconto em boleto fornecido pelo SINDICATO DOS PROFESSORES EM ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO DISTRITO FEDERAL - SINPROEP/DF, com sede no SIG, Quadra 03, Bloco C, Lote 49 Loja 50, Brasília/DF. O atraso no recolhimento importará em multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, sobre os valores. O estabelecimento de ensino enviará, em dez dias contados do recolhimento, por fax, e-mail ou correios, a relação dos professores e respectivos valores descontados.

**Parágrafo Terceiro:** As guias são expedidas pelo SINPROEP/DF, caso a instituição não receba até 5 dias antes do vencimento ou tenha qualquer outro imprevisto deve solicitá-las através do telefax: (61) 3321-0042 ou e-mail: [financeirosinproepdf@gmail.com](mailto:financeirosinproepdf@gmail.com)

**Parágrafo Quarto:** As Instituições deverão repassar as contribuições para o SINPROEP/DF até o 10º (décimo) dia útil do mês seguinte ao desconto e encaminhar cópia das guias de Contribuição Assistencial/Confederativa, com a relação nominal dos empregados com os respectivos valores, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após efetuar o desconto.

**Parágrafo Quinto:** Ao empregado que não concordar com o desconto previsto na Cláusula da Contribuição Assistencial ficará assegurado o direito de oposição apresentando declaração e cópia do contracheque com devido desconto desde que direta e pessoalmente ao SINPROEP/DF. Os empregados que se encontrarem de férias terão o prazo para se opor de 10 (dez) dias do retorno de suas férias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - A CONTRIBUICAO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES PARA FAZER FACES AS DESPESAS**

Conforme deliberação do Conselho de Representantes da FECOMÉRCIO/DF, e de acordo com o disposto no art. 8º, incisos III e IV da Constituição Federal, os empregadores integrantes destas categorias, recolherão no Banco do Brasil ou na Caixa Econômica Federal, em favor da convenente, mediante guia a ser fornecida, CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA, em 2 (duas) parcelas semestrais no valor de R\$ 111,00 (cento e onze reais).

**Parágrafo Primeiro:** Os pagamentos deverão ser efetuados nas seguintes datas:  
- 30/09/2015, correspondente ao semestre de Jul/2015 a Dez/2015;  
- 30/03/2015, correspondente ao semestre de Jan/2016 a Jun/2016;

**Parágrafo Segundo:** O atraso no pagamento da contribuição supramencionada acarretará na incidência de multa de 2% (dois por cento) do valor da contribuição, bem como em correção monetária a ser calculada pela média dos índices do INPC/IBGE e IGPM/FGV.

**Parágrafo Terceiro:** Para aquelas instituições que fizeram o pagamento da contribuição confederativo pela Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato dos Empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas do Distrito Federal – Sintibref/DF, ficam desobrigadas em fazer o pagamento da contribuição contida nesta convenção, prevista na cláusula vigésima terceira.

## **Disposições Gerais**

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

O Sindicato dos Professores em Estabelecimentos Particulares de Ensino do Distrito Federal, e a entidade patronal reconhecem como legítimos os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados em separado, entre o Sindicato dos Empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas do Distrito Federal e as Instituições, cujas peculiaridades exigirem tal situação.

## Descumprimento do Instrumento Coletivo

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

O descumprimento das obrigações estabelecidas na presente Convenção Coletiva, sujeitará ainda o infrator à multa equivalente a um salário mínimo para cada infração que reverterá em favor da parte prejudicada.

## Outras Disposições

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MANUTENÇÃO DE CONQUISTA E BENEFÍCIOS**

Fica garantida a manutenção de conquistas e benefícios constantes de acordos em separado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS PARTES**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é assinada pelos respectivos representantes legais de cada um dos sindicatos convenentes, em 3 (três) vias originais, ficando cada uma das partes com uma delas e a terceira será depositada junto à Delegacia Regional do Trabalho do Distrito Federal para os devidos fins previsto em lei.

KARINA BARBOSA DE JESUS DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS PROFESSORES EM ESTABELECIMENTOS  
PARTICULARES DE ENSINO DO DISTRITO FEDERAL

ADELMIR ARAUJO SANTANA

Presidente

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURIS-  
MO DO DISTRITO FEDERAL - FECOMERCIO/DF



# Direitos gerais do professor

## Calcule o seu salário com DSR

**Carga horária Semanal X Valor hora aula X 5,25 = Valor do Salário Base**

Para definir o valor da hora aula, toma-se o salário base e divide-se pelo fator multiplicador 157,50,(correspondente a 30 horas semanais).

### **A rescisão de contrato deve ser realizada obrigatoriamente no Sindicato.**

A rescisão do contrato do professor, com qualquer tempo de serviço, não pode ser feita oralmente e deverá ser homologada no SINPROEP-DF, conforme a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Denuncie caso o empre-

gador insista em homologar a rescisão no próprio estabelecimento, ainda que na presença de representante do Ministério do Trabalho. Neste caso, o professor, coordenador ou orientador educacional têm direito à multa de um salário mínimo.

## **Direitos gerais do professor, coordenador:**

### **Profissão**

Quem tem o magistério pode lecionar para as séries iniciais até o 5º ano, conforme o Art. 62 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996).

“A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade normal.” (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013).

### **Redução de carga horária**

Conforme dispõe a CCT, a redução da carga horária só é permitida em razão da não formação ou do fechamento de turmas, desde que não implique na redução do valor da hora/aula.

A redução da carga horária, com intuito de diminuir o custo mensal salarial, sem que haja comprovadamente a redução de alunos, por si só, representa redução indevida de salário, o que viola a legislação e a CCT.

### **Hora Extras**

São todas as horas trabalhadas que excedem a jornada normal de trabalho.

Ex.: Um professor foi contratado para trabalhar 20 ou 40 horas semanais. Porém, teve que participar da Festa dos Pais no sábado, que não estava incluso na jornada semanal. Diante dessa situação, é devido o pagamento das horas extras.

As horas-extras devem ser remuneradas com adicional de 50%. Caso ocorram aos domingos e feriados, adicional de 100%. Após às 22h, adicional noturno de 20%.

### **Rescisão Contratual**

O aviso prévio é direito e obrigação do empregado. Se optar por não cumprir, a instituição pode descontar do professor.



Mas, conforme a Súmula 276 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), na impossibilidade de cumprir o aviso prévio por ter conseguido outro trabalho, a instituição não poderá descontar do professor o aviso não cumprido ou os dias restantes.

O professor deverá apresentar à instituição uma declaração do novo emprego para não sofrer nenhum desconto nas verbas rescisórias.

## **Prazo para pagamento de verbas rescisórias**

A escola deve pagar as verbas rescisórias no 1º dia útil após o cumprimento do Aviso Prévio trabalhado.

Com o aviso indenizado, a instituição tem até dez dias corridos para pagar e o prazo começa a contar um dia após a notificação da demissão.

Observação: Caso a data de pagamento caia no final de semana ou no feriado, a escola tem que pagar no próximo dia útil.

Caso a escola não pague a verba rescisória no prazo correto, o empregador terá que pagar uma multa no valor do último salário (bruto) recebido (Art. 477 da CTL).

## **Intervalos para descanso**

Conforme a CCT, todo professor tem direito a, no mínimo, 15 minutos de intervalo por turno. Nesse tempo, não poderá ser exigido do professor elaboração de atividades ou participação em reuniões.

**Intrajornada** - Todo trabalhador tem direito ao descanso da intrajornada, que é o intervalo que acontece dentro das horas trabalhadas, em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda seis horas na mesma instituição.

Quando o professor não goza do benefício ou não for concedido o intervalo para alimentação de pelo menos uma hora, terá direito a receber o período correspondente com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, conforme estipula a Súmula nº 437 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

**Interjornada** - A interjornada é o descanso fora das horas trabalhadas, é o repouso que deve ocorrer entre uma jornada e outra. Esse descanso deve ser de pelo menos 11 horas, conforme artigo 66 da CLT.

## **Salário Família**

O salário-família será devido a partir do mês em que o professor solicitar à empresa o pagamento do benefício. Para tanto, deverá ser apresentado os seguintes documentos: Carteira de Trabalho por Tempo de Serviço (CTPS); Certidão de Nascimento dos filhos (original e cópia); Caderneta de

Vacinação ou equivalente, quando existir dependente com até seis anos de idade; Comprovação de invalidez, a cargo da Perícia Médica do INSS, quando o dependente for maior de quatorze anos; e comprovante de frequência à escola, quando o dependente possuir idade a partir de sete anos.

De acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF nº 13, de 9 de janeiro de 2015, o valor do salário-família será de R\$ 37,18, por filho com idade até 14 anos incompletos ou inválido, para quem recebe salário até R\$ 725,02. Já para o trabalhador que receber entre R\$ 725,02 até R\$ 1.089,72, o valor do salário-família, pago por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade, será de R\$ 26,20.

Fonte: Agência Previdência

### **Período para amamentação**

Art. 396 CLT – “Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.”

Em casos excepcionais o pediatra da criança pode aumentar em mais duas semanas o período de repouso após o parto, previsto no parágrafo 2º, do art. 392, da CLT, para ser utilizado na amamentação, mediante atestado médico, que deverá ser contínuo com a licença maternidade. Ou seja, ele deve iniciar no primeiro dia em que encerrou a licença maternidade. O atestado deverá ser visado pelo estabelecimento de ensino em que trabalhar a professora.

A professora lactante, com mais de um ano no mesmo estabelecimento de ensino, fará jus a uma licença, não remunerada, de 90 (noventa) dias, imediatamente após o término da licença gestante, desde que a requeira por escrito com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término da licença gestante, e desde que se dê no início do semestre letivo. O estabelecimento de ensino concederá a licença por escrito.

### **Atestado Médico**

O empregador é obrigado a aceitar o atestado médico e abonar faltas por determinação legal. Desde que formalmente comprovada por atestado médico ou atestado de comparecimento, não poderá ocasionar perda da remuneração.

O atestado médico deve ser em papel timbrado e com o nome completo do trabalhador, data e hora do atendimento, a necessidade da ausência e o período de afastamento determinado pelo médico. O nome do

profissional da saúde deve estar legível e acompanhado da assinatura e do número do registro no Conselho Regional de Medicina (CRM).

É comum as empresas solicitarem o código da Classificação Internacional de Doenças (CID), porém essa informação não é obrigatória. O CID é sigiloso. Só deve constar no atestado médico mediante autorização do paciente. Dependendo “do problema de saúde, o profissional pode se sentir constrangido”. A única pessoa da empresa que tem o direito de saber é o médico da companhia ou o que fizer a homologação do atestado, que pode solicitar o código diretamente para o médico que fez o atendimento, sem ferir a ética da medicina.

Se a empresa achar que o documento é falso, ela pode entrar em contato diretamente com o médico que deu o atestado. Ele pode confirmar as informações sobre a consulta e o problema de saúde em questão. Lembremos que se o funcionário proceder qualquer alteração ou apresentar um atestado falso, poderá ser demitido por justa causa.

Lembre-se de tirar uma cópia do atestado e solicitar o recebido na sua via do atestado.

Caso a instituição solicite a homologação do atestado médico, o professor deverá fazer a homologação em clínica conveniada à instituição.

## **Abono salarial - PIS**

Atualmente, o Abono Salarial é pago ao trabalhador que recebeu até dois salários mínimos e que tenha trabalhado pelo menos 30 dias no ano-base. Mas, de acordo com a Medida Provisória Nº 665, de 30 de dezembro de 2014, que altera a Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990 - que regula o Programa do Seguro Desemprego, o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) -, o Abono Salarial passa a ser devido da seguinte forma:

- A carência para receber o abono passa de um mês para seis meses ininterruptos de trabalho no ano-base;
- O abono passa a ser pago proporcionalmente ao tempo trabalhado no ano-base (da mesma forma como o 13º salário).



## DIRETORIA 2014/2017

**Karina Barbosa** - Presidente

**Carlos França** - Vice-presidente

Ana Paula Rodrigues

Antônio Sergio Aragão

David Oliveira

Edgard Cândido

Flavia Rodrigues

Francis Franqueira

Gabrielle Teixeira

Gastão Ramos

Ionara Marques

James Duílio

Marcela Silva

Maria de Fátima Rodrigues

Maria Madalena Silva

Mariles Moreira

Marisa Rodrigues

Maroly Cristina

Maura Elizabeth

Otávio Barreto

Rodrigo de Paula

Samantha Alves

Sirley Rodrigues

Teodora Machado

Trajano Jardim

Vitor Andrade

Viviane Lariucci

Secretaria de imprensa e comunicação: **Trajano Jardim,**  
**Gabrielle Torres e Teodora Fonseca**

Jornalista responsável: **Trajano Jardim**

Projeto Gráfico e Diagramação: **Cledson Soares**

Setor de Indústrias Gráficas (SIG) Sul – Quadra 03 Bloco C

Lote 49 – Loja 50 - Brasília – DF

(61) 3321-0042

[www.sinproepdf.org.br](http://www.sinproepdf.org.br)





# Educação não é mercadoria

**SINPROEP** 10 Anos de luta

**contec**  
Confederação Nacional dos Trabalhadores  
em Estabelecimentos de Ensino

Equiparação de hora/aula com os professores para os coordenadores e orientadores educacionais.

Ganho real de salário

Conquista da hora atividade

Licença maternidade de 6 meses para professoras do Ensino Superior.

# 10

## dos muitos motivos

### Para você se juntar a nós

Limitação da quantidade de alunos em sala de aula.

Reconhecimento dos recessos do meio e do final do ano.

Estabilidade para gestante até seis meses

Bolsa de estudos para professores e seus dependentes.

Estabilidade Provisória.

O fim das faixas salariais.

# Sindicato forte, PROFESSOR VALORIZADO.

**SINPROEP** 

[www.sinproepdf.org.br](http://www.sinproepdf.org.br)