

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

O 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; eo SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO SUPERIOR DO DF, CNPJ n. 37.160.744/0001-83, neste ato representado(a) por seu Presidente; 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 2021 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Professores, Coordenadores, em entidades mantenedoras de estabelecimentos particulares de ensino superior, com abrangência territorial em DF.

### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria fica estabelecido, a partir de 1º de agosto de 2021, em R\$ 42,86 (quarenta e dois reais e oitenta e seis centavos), por hora-aula, sem prejuízo do DSR. As Instituições que têm e praticam plano de carreira e utilizam o piso somente como referência para o plano de carreira, o valor de referência do piso para aplicação no plano será o de R\$ 42,52 (quarenta e dois reais e cinquenta e dois centavos), sem prejuízo ao previsto na cláusula - PLANO DE CARREIRA, parágrafo 3º, sendo que o valor efetivamente pago não poderá ser inferior ao piso de R\$ 42,86 (quarenta e dois reais e oitenta e seis centavos).

#### CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL/PLANO DE CARREIRA

Em um mesmo Estabelecimento de Ensino, durante a vigência da presente Convenção Coletiva, nenhum professor poderá ser contratado com salário inferior ao resultante de aplicação da presente norma coletiva e devido ao professor admitido anteriormente à data-base, ressalvadas as vantagens de caráter pessoal e a existência de plano de carreira.

#### CLÁUSULA QUINTA - DO REAJUSTE E ABONO

Os salários dos professores e Coordenadores, devidos a partir de 01/08/2021 serão, em cada Estabelecimento de Ensino, equivalentes ao valor da hora-aula de 31 de maio de 2021, acrescida da parcela resultante da aplicação do índice de 5% (cinco inteiros). A partir de 1º de maio de 2022, os salários dos professores e Coordenadores, serão em cada Instituição de



Ensino Superior, reajustados ao valor da hora-aula de abril de 2022 acrescida do índice do INPC de maio de 2021 a abril de 2022 limitado ao percentual de 5%. Caso esse índice exceda a 5%, o reajuste será acrescido em 30% do que ultrapassar os 5%.

Parágrafo 1º - A título de abono, que aplica a todos os professores e Coordenadores abrangidos por essa CCT, com o contrato vigente em maio de 2021, deverá ser paga a importância no valor correspondente a 35% do salário do docente em até duas parcelas de 17,5%, com vencimento meses de setembro e outubro de 2021, respectivamente. As parcelas do abono deverão ser pagas até o quinto dia útil de cada mês. O referido parcelamento deve ser cumprido para evitar potencializar uma maior incidência da alíquota do I. R. no salário do docente, que não integrará o salário para qualquer efeito, inclusive não incidência previdenciária e fundiária. Os professores que tiveram seu contrato de trabalho rescindido entre maio e julho de 2021 terão direito ao abono incidente no salário vigente à época da rescisão. Os docentes que estão com contrato vigente desde maio de 2021 receberão o abono calculado pelo salário vigente e reajustado de agosto de 2021. Os professores contratados a partir de junho de 2021, não terão direito ao abono.

Parágrafo 2º - A diferença salarial correspondente ao retroativo previsto no *caput* desta cláusula – do mês de agosto de 2021, deverá ser paga, em única parcela, junto com o salário de setembro de 2021. No caso das Mantenedoras que anteciparam o reajuste salarial no mês de maio de 2021, a título de antecipação, poderão compensar a diferença do reajuste pactuado, junto com o salário de setembro de 2021.

Parágrafo 3º - As Instituições de Ensino que estabeleceram, a partir de 1º de maio de 2021 (inclusive), ou que vierem a estabelecer com seus professores índices de reajuste econômico ou condições mais favoráveis que os previstos na presente Convenção Coletiva, deverão, assistidos pelo SINDEPES/DF e SINPROEP/DF, celebrar Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 4º - Os Professores que já recebem o adicional por tempo de serviço (anuênios), por força das CCTs passadas, continuarão recebendo em sua remuneração o percentual referente ao mesmo, ficando acordado que a partir de 1º (primeiro) maio de 1999 não mais haverá contagem de tempo para efeito de aplicação ou pagamento do anuênio.

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA SEXTA - DATA DE PAGAMENTO

Sem prejuízo das sanções penais, fica o Estabelecimento de Ensino sujeito à multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido ao professor, além dos juros legais, caso o salário não seja pago ou não seja posto à disposição do professor até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao mês vencido. No caso do atraso ocorrer por uma segunda vez, dentro do espaço de um ano, contado a partir do primeiro atraso, a multa para este segundo atraso será de 20% sobre o montante devido ao professor. Na ocorrência de um terceiro atraso, dentro do período de um ano, contado a partir do segundo atraso, a multa será de 30% sobre o montante devido ao



professor. A partir do quarto atraso, dentro do período de um ano, contado a partir da ocorrência do último atraso, a multa devida será de 40% sobre o montante devido ao professor.

Parágrafo1º – Estará isento da multa de 10% (1º atraso), a Instituição que pagar o salário atrasado no prazo máximo de dois dias úteis após o prazo para o pagamento do salário estabelecido no caput da cláusula.

Parágrafo2º – A Instituição que incorrer em atraso no pagamento do salário, não poderá efetuar o pagamento do mês seguinte sem antes quitar o mês vencido. Caso ocorra o pagamento do salário do professor na data correta, com a pendência de qualquer salário atrasado, a multa pactuada no caput, incidirá, inclusive, naquele mês que foi pago em dia. (Exemplo: pagar na data certa o salário do mês de maio de 2008 quando estiver pendente o mês de abril de 2008 – a multa deverá incidir nos dois meses de forma progressiva – 10% e 20%).

#### CLÁUSULA SÉTIMA - CONTRA-CHEQUE

O Estabelecimento de Ensino obriga-se a fornecer ao professor comprovante de pagamento (contracheque) em que conste, além dos créditos e descontos mensais, sua carga horária semanal, o valor da hora-aula, o enquadramento do professor no plano de carreira, o repouso semanal remunerado, o valor depositado na conta vinculada do FGTS e, a partir do contracheque referente ao labor do mês de julho 2006, deverá constar, de forma discriminada, a gratificação por regência de classe determinada na cláusula 11ª da CCT.

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

#### CLÁUSULA OITAVA - NÃO EXIGIBILIDADE DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL SOBRE O ABONO SAL

CONSIDERANDO o trânsito em julgado do acórdão proferido nos autos do processo nº 0016124-24.2013.4.01.3400 pela Sétima Turma do Tribunal Regional Federal da 1ª Região – TRF1, que afastou a exigibilidade da contribuição previdenciária patronal sobre o abono salarial, assegurando, ainda, o direito de restituição dos valores recolhidos indevidamente no quinquênio que antecede a propositura da ação;

CONSIDERANDO o benefício financeiro que será revertido em favor dos professores, diante da restituição das verbas recolhidas a título de contribuição previdenciária patronal sobre o abono salarial;

As Instituições de Ensino, quando solicitada pelo SINPROEP/DF, poderá fornecer ao SINPROEP/DF cópias dos extratos discriminados que contenham informações acerca das verbas recolhidas a título de contribuição previdenciária incidente sobre o abono salarial, de todos os professores ali empregados.

Parágrafo único: os extratos referidos nesta cláusula compreendem o período de janeiro de 2008 a agosto de 2018.



## CLÁUSULA NONA - REMUNERAÇÃO

A remuneração do professor é fixada pelo número de horas-aula semanais, na conformidade dos horários e do disposto na CLT, em seu art. 320 e parágrafos.

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

Parágrafo 2º - Ocorrendo diminuição da carga horária, por solicitação do professor ou devido à redução de turmas, não formação de turma 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, nesses casos, modificação unilateral do contrato de trabalho ou redução salarial.

Parágrafo 3º - Qualquer alteração da carga horária do professor, excetuadas as previstas no parágrafo 2º, com que o professor não esteja de acordo, deverá ser objeto de manifestação expressa, junto ao Departamento de Recursos Humanos da Instituição, no prazo máximo de 30 dias após a publicação ou divulgação de sua carga horária; caso contrário, significa o aceite tácito do mesmo em relação à mudança.

Parágrafo 4º - Os professores que disponham de horas para o desempenho de atividades fora de sala de aula, administrativas ou não, poderão ter essas horas reduzidas a critério da Instituição, assim como valores diferenciados de remuneração da atividade extraclasse.

Os valores diferenciados de remuneração fora de sala de aula não poderão ser aplicados para os docentes que exerçam atividades acadêmicas relativas a ensino, pesquisa e extensão.

Parágrafo 5º - Em nenhuma hipótese poderá haver redução do salário-aula do professor.

Parágrafo 6º - O professor poderá trabalhar para o mesmo estabelecimento de ensino/mantenedora, recebendo valor(es) diferente(s) por hora-aula, quando lecionar, concomitantemente, em níveis diversos de ensino tais como graduação bacharelado, graduação tecnológica, mestrado, doutorado, pós-doutorado e etc. não ensejando equiparação salarial para qualquer efeito quando a diferença salarial ocorrer em níveis diferentes.

Parágrafo 7º - Quando o estabelecimento de ensino conceder intervalo de, no mínimo, quinze minutos, durante o turno de trabalho, fica caracterizada a quebra de consecutividade aludida no art. 318 da CLT.

Parágrafo 8º - O professor que lecionar para turmas a partir do 3º semestre, em sala de aula regular, com número superior a 80 alunos matriculados, deverá receber um acréscimo sobre a hora aula ministrada de 50% (cinquenta por cento) para turmas até 100 alunos, de 100% (cem por cento) para turmas até 120 alunos, 150% (cento e cinquenta por cento) para turmas até 140 alunos, de 200% (duzentos por cento) para turmas até 160 alunos e assim sucessivamente.



Não estão incluídas, para efeito desse acréscimo, as palestras, EAD (ensino a distância) seminários ou atividades similares.

Parágrafo 9º – Nas turmas de 1º e 2º semestres o limite inicial de oitenta Alunos será estendido para até 96 (noventa e seis alunos) sem que haja qualquer acréscimo sobre a hora aula ministrada. No caso de ultrapassar este limite máximo, será adotado o mesmo critério previsto no caput da cláusula.

Parágrafo 10º - O número de alunos por turma é contabilizado pelo número total de alunos matriculados na Disciplina, mesmo que pertençam a cursos diferentes. Desta forma, caso a somatória do número de alunos, mesmo que em pautas distintas, ultrapasse a 80 alunos, o adicional deverá ser acrescido conforme disposto nos parágrafos acima.

Parágrafo 11º -Nenhum professor poderá permanecer laborando em uma IES com carga horária semanal inferior a três horas-aulas. A partir do segundo semestre letivo de 2022, nenhum professor poderá permanecer laborando com carga horária inferior a quatro horas-aulas semanais.

Parágrafo 12º - As Instituições que adotarem a modalidade de aula semi-presencial, prevista na Portaria nº 4.059, de 10 de dezembro de 2004, e que contratar docente que ministre, para a instituição, aulas na modalidade semi-presenciais e presencial, não poderá remunerar o docente, nas aulas semi-presenciais, com valor inferior a 70% do valor já recebido pelo docente, nas aulas presenciais. Fica vedado o pagamento de qualquer valor que seja inferior ao piso da categoria para o caso das Instituições que praticam o piso salarial.

Parágrafo 13º - Caso haja permissivo legal que determine a prevalência de convenção coletiva e de acordo coletivo negociado sobre o legislado, o intervalo interjornada de 11 horas, previsto no artigo 66 da CLT e demais legislações pertinentes, poderá ser reduzido para 08 horas.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros  
13º Salário

**CLÁUSULA DÉCIMA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Atendendo a pedido expresso do professor, formulado, no mínimo, com 30 (trinta) dias de antecedência da data do pagamento do salário do mês de julho, o Estabelecimento de Ensino efetuará o pagamento antecipado de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário, juntamente com o vencimento do mês de julho. Até 20 de dezembro do ano em curso serão pagos os outros 50% (cinquenta por cento) do 13º salário. O pedido expresso do professor poderá ser efetuado até o último dia de vigência da presente Convenção Coletiva, ou seja, 30 de abril de 2023.



## Gratificação de Função

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO POR REGÊNCIA DE CLASSE

Ao professor que efetivamente exercer a cátedra dentro de sala de aula será devida uma gratificação por regência de classe, que deverá incidir somente nas horas-aula ministradas efetivamente dentro de sala, no valor de 2,1% (dois inteiros e um décimo) de forma cumulativa ao valor da hora-aula praticado com o reajuste da Cláusula 3ª.

## Outros Adicionais

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROVA 2ª CHAMADA

A elaboração e correção de prova(s) de segunda chamada ou similar(es), quando cobradas pelo Estabelecimento de Ensino, deverão ser pagas ao professor pelo valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) da taxa cobrada do aluno, por prova elaborada ou corrigida.

Parágrafo único - A remuneração acima pactuada não integra o contrato de trabalho para qualquer efeito jurídico.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ELABORAÇÃO DE MATERIAL DIDÁTICO

- O professor que, por solicitação de Estabelecimento de Ensino, elaborar material didático de uso geral, fará jus à remuneração por tal serviço, mediante contrato expresso, sem o qual não poderá a Instituição Educacional editá-lo.

Parágrafo único - A remuneração acima pactuada não integra o contrato de trabalho para qualquer efeito jurídico.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA/FUNERAL

Os Sindicatos convenientes comprometem-se a disponibilizar para os afiliados, proposta de seguro de vida e/ou funeral visando a sua adesão voluntária em favor dos docentes.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BOLSA DE ESTUDOS

Filho dependente ou filho do companheiro(a), até completar 24 anos, e/ou cônjuge ou companheiro(a) do professor(a) ou o próprio professor com vínculo comprovado nos termos da lei, matriculado no Ensino Superior do Estabelecimento de Ensino no qual este trabalhe, terá direito à bolsa de estudos, limitada ao percentual equivalente à redução de 5% (cinco por cento) do valor da mensalidade escolar para cada hora-aula que efetivamente compuser a carga horária semanal do professor, no Estabelecimento de Ensino, limitado ao percentual máximo de 75% de duas bolsas para os primeiros três anos de labor e 85% de duas bolsas para o docente que laborar por tempo superior a três anos.



Parágrafo 1º - Em caso de falecimento do professor, seus dependentes acima apontados gozarão da bolsa de estudos, na forma em que lhes foi concedida, até o final do curso.

Parágrafo 2º - Os valores das reduções acima estabelecidas no *caput* e parágrafos anteriores não integrarão o salário do professor, sendo mantidas apenas enquanto perdurarem as matrículas de seus filhos ou cônjuge e uma das seguintes condições:

I - quando em exercício efetivo no estabelecimento;

II - quando licenciado para tratamento de saúde;

III - quando licenciado com anuência do estabelecimento (exceto em caso de licença sem remuneração);

IV - quando aposentado, contar cinco ou mais anos de efetivo exercício no estabelecimento, tempo esse não exigido em caso de aposentadoria por invalidez.

Parágrafo 3º - O bolsista que for reprovado em determinada disciplina, perderá o direito de cursar novamente aquela disciplina como bolsista, sendo que, após a sua aprovação naquela disciplina, o direito da bolsa será restabelecido naquela proporcionalidade que foi retirada.

Parágrafo 4º - A partir do 2º semestre letivo de 2013, o bolsista que reprovar em quatro disciplinas no decorrer do curso, perderá, na sua integralidade, o direito a bolsa de estudos prevista nesta cláusula.

Parágrafo 5º - As reprovações que tratam o parágrafo anterior, serão consideradas pela Instituição a partir do acúmulo das 4 reprovações, seja elas em um único módulo do curso ou semestre letivo do curso presencial, em uma única disciplina ou não.

Parágrafo 6º - O bolsista que conseguir, no módulo do curso ou semestre letivo do curso presencial a partir do segundo de 2013, médias finais de 9,0 a 10 (SS) em todas as disciplinas matriculadas no módulo do curso ou semestre letivo do curso presencial terá direito a 100% de bolsa de estudos para o módulo do curso ou semestre letivo do curso presencial seguinte. A presente regra não se aplica para os alunos do último módulo do curso ou semestre letivo do curso presencial, ou seja, formandos.

Parágrafo 7º - As bolsas de estudos previstas nesta cláusula, exclusivamente, para o Curso de Medicina, será no máximo de 50% do valor do valor da mensalidade e para uma única bolsa. Este dispositivo somente será aplicado para os alunos/bolsistas que ingressarem a partir do segundo semestre letivo de 2019. Permanece o direito de bolsas já concedidas anteriormente.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BOLSA DE ESTUDOS PARA PROFESSOR

Todo professor que estiver em pleno exercício de sua função, terá direito a uma bolsa de estudos de no mínimo 50%, do valor efetivamente cobrado no curso, para o seu próprio uso,



para cursos pós-graduação, desde que o curso seja promovido pela Instituição em que leciona, dentro de sua área de atuação e, ainda, seja de interesse da Mantenedora.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades  
Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ALTERAÇÃO DE CARGA HORÁRIA E HORÁRIO

A alteração dos horários de aula e suas modificações eventuais, no decorrer do semestre letivo, só se processarão mediante concordância expressa do professor, ou se este não se manifestar expressamente, pela concordância ou discordância, dentro do prazo máximo de um mês da publicação ou divulgação oficial de sua carga horária, sendo considerado como aceite tácito, não podendo o docente, no futuro, manifestar-se contrariamente àquela modificação.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Será nula a contratação de 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 por motivo previsto em lei ou, ainda, na hipótese de contrato em regime de experiência ou nas condições previstas em plano de carreira, ou para ministrar cursos de pós-graduação, férias, extensão, ou ainda, cursos de curta duração.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO CONTRATUAL

Na hipótese de atraso no pagamento das verbas rescisórias, por culpa exclusiva, devidamente comprovada, do Estabelecimento de Ensino, este pagará a multa de 10% (dez por cento), ao docente, sobre o montante devido na rescisão, além dos juros legais e correção monetária, sempre que houver previsão em lei. A multa acima especificada é concorrente com a multa prevista na Cláusula 50ª.

Parágrafo 1º - Nas rescisões contratuais levadas ao conhecimento do SINPROEP/DF, este, na data marcada, comprovará a presença do empregador mediante declaração, quando o empregado não comparecer, desde que tenha havido comunicação ao professor a respeito da data e do horário estabelecidos para o ato. A ausência do docente libera a Instituição da multa do previstas nas cláusulas. Nesta oportunidade, as partes deverão marcar uma nova data para homologar a rescisão, mesmo fora do prazo.

Parágrafo 2º - É obrigatória a assistência do SINPROEP/DF em todas as rescisões contratuais, cujo o professor tenha mais de 180 dias de tempo de serviço na Instituição, mesmo por pedido de demissão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRAZO DE VERBAS RESCISÓRIAS

- O prazo para pagamento das verbas rescisórias, em caso de cumprimento de aviso prévio, é fixado para o primeiro dia útil após o término do contrato. Nas hipóteses de ausência de aviso



prévio, indenização ou dispensa do cumprimento, o prazo é de até o 10º(décimo) dia, contado da data de notificação da demissão.

Parágrafo 1º - No caso de mora do empregador, é devida multa diária correspondente ao salário-dia, concorrente com a multa convencionada na Cláusula 50ª.

Parágrafo 2º - (Enunciado 330 do TST) A quitação passada pelo empregado, com assistência de Entidade Sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos na legislação de regência, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

Parágrafo 3º - As Instituições de Ensino, obrigatoriamente, deverão solicitar junto ao SINPROEP/DF, pelo sistema de agendamento eletrônico, a marcação da data para homologação da rescisão do contrato de trabalho, no prazo máximo de 5 dias úteis, contados a partir do ato da comunicação da dispensa ou pedido de demissão.

Parágrafo 4º Quando a instituição encontrar dificuldade para o agendamento eletrônico, dentro do prazo de 5 dias úteis estabelecido ela deverá solicitar data por e-mail, encaminhando em anexo o aviso prévio ou pedido de demissão do docente. O Sindicato responderá em até 2 dias úteis a mantenedora com a data e horário para homologação.

Parágrafo 5º A homologação marcada dentro dos prazos estabelecidos deverá ocorrer em no máximo de 20 dias após a data da demissão do docente, sendo responsabilidade do SINPROEP/DF a disponibilização de data e horário para a homologação quando solicitadas dentro do prazo. A tolerância para o início do atendimento agendado das homologações será de 30 minutos.

Parágrafo 6º O prazo de 10 dias previstos no artigo 477 parágrafo 6º para a entrega da documentação ali mencionada, fica prorrogado para até 20 dias e fica mantido o prazo de 10 dias para o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

Parágrafo 7º - O prazo superior a 30 minutos para atender os interessados na data e horários designados para homologação dispensa as partes desta obrigação, liberando-as para homologar a rescisão sem a presença e assistência do SINPROEP/DF. Quando ocorrer atraso do preposto o mesmo terá que aguardar encaixe para homologar no mesmo dia e não será levado em conta o tempo de espera de 30 minutos.

Parágrafo 8º - A vigência desta cláusula é a mesma da presente CCT.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Quando ocorrer demissão por justa causa, o Estabelecimento de Ensino, por solicitação do professor demitido, fornecerá documento no qual conste descrição sucinta dos fatos que



levaram à demissão e, na data da homologação do TRCT, deverá constar, nesse documento, a tipificação da CLT que embasou a demissão.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO

Sempre que o professor exercer, em substituição, desde que devidamente habilitado, função superior à sua, ainda que em caráter eventual, por período não inferior a 30 (trinta) dias, terá anotado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social CTPS, o período de substituição e a função exercida, desde que solicitado de maneira expressa.

Parágrafo único - Durante o período da substituição, é devido ao substituto o pagamento de igual salário ao do substituído.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades  
Plano de Cargos e Salários

## CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PLANO DE CARREIRA

É obrigatória a efetiva implementação do Plano de Carreira no âmbito dos Estabelecimentos de Ensino abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho para regular a relação de trabalho com seus professores, observando, sempre, os dispositivos previstos em lei.

Parágrafo 1º - A obrigatoriedade da adoção do Plano de Carreira foi instituída em 1º de maio de 1996 e com prazo final para sua implementação, após algumas prorrogações, foi adotado o dia 31 de dezembro de 2004.

Parágrafo 2º - O Plano de carreira a que se refere o “caput” dessa cláusula deverá obedecer aos dispositivos que regulamentam os quadros de carreira – parágrafos 2º e 3º do art. 461 da CLT e à Súmula 06 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo 3º - Todos os planos de carreira deverão contemplar obrigatoriamente, a partir de setembro de 2007, o seguinte escalonamento de valores salariais em cada categoria funcional:

- A categoria que abrange o Professor com formação mínima de Graduado, deverá ser remunerada com no mínimo, o valor do piso salarial estabelecido nesta Convenção.
- A categoria que abrange o Professor com formação mínima de pós-graduado, deverá ser remunerada com o valor mínimo de 10% superior ao piso estabelecido nesta Convenção.
- A categoria que abrange o Professor com formação mínima de Mestrado, deverá ser remunerada com o valor mínimo de 20% superior ao piso estabelecido nesta Convenção.



- A categoria que abrange o Professor com formação mínima de Doutorado, deverá ser remunerada com o valor mínimo de 30% superior ao piso estabelecido nesta Convenção.

A quantidade de vagas para cada categoria descrita bem como o critério para ocupação e enquadramento, seguirão as regras estabelecidas no Plano de Carreira de cada Instituição.

Parágrafo 4º - Todas as Instituições de ensino superior deverão enviar, até setembro de 2017 cópia do plano de carreira, que estiver vigorando, para o SINPROEP/DF.

Parágrafo 5º - As Instituições de ensino que não implementaram o Plano de carreira, além da obrigatoriedade prevista no caput e parágrafos anteriores, fica obrigada, a aplicar aos docentes, que não tem plano de carreira, a seguinte remuneração: Professor pós-graduado, a remuneração deverá ser, no mínimo, 10% sob o piso praticado pela instituição, respeitando o piso da categoria. Professor com mestrado, a remuneração deverá ser, no mínimo, 20% sob o piso praticado pela instituição, respeitando o piso da categoria. Professor com doutorado, a remuneração deverá ser, no mínimo, 30% sob o piso praticado pela instituição, respeitando o piso da categoria.

Parágrafo 6º - As diferenças na remuneração previstas no parágrafo 5º desta cláusula serão devidas apenas a partir de maio de 2011.

#### Qualificação/Formação Profissional

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CURSO DE CAPACITAÇÃO

Os Estabelecimentos de Ensino procurarão ministrar cursos de capacitação e aperfeiçoamento profissional, pelo menos uma vez por ano, sem prejuízo dos salários dos professores. Os cursos serão regidos por profissionais devidamente habilitados na área.

Parágrafo 1º - Durante a semana de planejamento pedagógico, os professores solicitarão os recursos técnico-pedagógicos necessários ao desempenho de suas atividades profissionais.

Parágrafo 2º - Os estabelecimentos de Ensino, para desincumbirem-se da obrigação prevista no *caput* desta cláusula, poderão valer-se de cursos oferecidos pelo seu Sindicato.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONGRESSOS, ENCONTROS ANUAIS, CURSOS, PALESTRAS E CURSOS DE RECICLAGEM

Os professores serão dispensados do trabalho, sem prejuízo de recebimento de salário, para comparecimento a congressos, encontros anuais, cursos, palestras e cursos de reciclagem, a critério da Instituição.



Parágrafo único - Os professores devem comunicar à Instituição sua pretensão com antecedência de 15 (quinze) dias.

#### Atribuições da Função/Desvio de Função

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRANSFERÊNCIA DE DISCIPLINA

Não poderá o Estabelecimento de Ensino transferir o professor de uma disciplina para outra, sem o seu consentimento expresso.

Parágrafo único - Ocorrendo supressão de disciplina no currículo escolar, obedecida a legislação, o professor poderá ser reaproveitado pelo Estabelecimento de Ensino em outra disciplina, na qual possua habilitação legal.

#### Normas Disciplinares

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DIÁRIO DE CLASSE

Os professores alcançados por esse instrumento coletivo ficam obrigados a apresentar os respectivos "diários de classe" devidamente preenchidos, com lançamento de menções e frequências, até a data-limite estabelecida no calendário escolar ou norma específica da Instituição de Ensino, publicada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do prazo de entrega, sob pena de aplicação do artigo 482, alínea "e", da CLT, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado.

#### Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

Fica assegurado aos professores o fornecimento gratuito de uniformes, por parte da Instituição, quando lhes for exigido o uso desses.

#### Estabilidade Geral

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Nenhum professor poderá ter seu contrato de trabalho rescindido nos seguintes períodos:

I - de quinze de abril a trinta de junho;

II – de trinta de setembro a trinta de novembro

Parágrafo 1º - O disposto nessa cláusula não se aplica:

I - na ocorrência de justa causa, pedido de demissão, morte ou acordo escrito entre as partes e justo motivo;



II - não tendo o professor, na data da rescisão, doze meses de contratação pelo Estabelecimento de Ensino.

Parágrafo 2º – Os efeitos decorrentes da Lei 12.506/2011 não devem ser contados para fins de aplicação da estabilidade acima prevista, permanecendo como cálculo da estabilidade a projeção do aviso prévio, independentemente do tempo de serviço laborado pelo docente, pelo prazo de 30 dias previsto na legislação anterior. Neste caso, somente os efeitos pecuniários da Lei 12506/2011 ficam mantidos integralmente.

#### Estabilidade Mãe

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE PARA GESTANTE

Fica assegurada estabilidade provisória para a gestante, por mais 60 (sessenta) dias, após o término da licença prevista na Constituição Federal. Portanto, a prorrogação da licença prevista na clausula 37ª não influenciará no período da estabilidade prevista no *caput* da presente cláusula.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas  
Duração e Horário

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DURAÇÃO DE AULA

A hora-aula terá duração de 50 (cinquenta) minutos.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REUNIÃO DE TRABALHO

Sendo o professor convocado e participando efetivamente de reunião de trabalho docente, prevista no calendário escolar, fora do horário normal de aulas, fará ele jus, por hora de duração ou fração desta, ao recebimento correspondente a um salário-aula, assegurando-se o pagamento do mínimo equivalente a duas horas-aula.

Parágrafo único - Não estando a reunião prevista no calendário escolar e sendo fora do horário normal de aulas, assegurar-se-á o seu pagamento como serviço extraordinário.

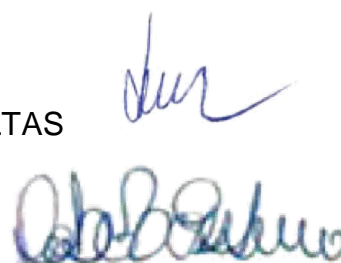
#### Prorrogação/Redução de Jornada

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA DE TURNO

Não poderá o Estabelecimento de Ensino alterar unilateralmente o turno de trabalho do professor, entendendo-se como turno o período matutino, vespertino e noturno.

#### Faltas

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO ABONO DE FALTAS



- O cálculo dos descontos decorrentes de faltas do professor será feito multiplicando-se o número de aulas não dadas pelo respectivo valor do salário-aula e do repouso correspondente.

Parágrafo 1º - Serão abonadas as faltas do professor por motivo de doença, comprovadas mediante atestado passado por médico ou cirurgião-dentista da rede oficial de saúde ou credenciado por um dos Sindicatos convenientes ou, ainda, credenciado de Planos de Saúde do docente, não podendo, ultrapassar o prazo máximo de 15 (quinze) dias. No caso de ultrapassar uma quinzena o professor deverá ser encaminhado para o INSS nos termos da lei.

Parágrafo 2º - Serão abonadas as faltas do professor que deixar de comparecer ao serviço quando prestar exames vestibulares ou de seleção para o curso de mestrado ou doutorado, nos dias de realização desses eventos, desde que avise o empregador com cinco dias de antecedência e, oportunamente, faça a comprovação do alegado, ficando, ainda, obrigado a informar para a mantenedora a data da reposição da aula não dada, tudo isso no prazo máximo de cinco dias contados a partir do encerramento do evento.

Parágrafo 3º - (Art. 320 - CLT) - Não serão descontadas, no decurso de 09 (nove) dias, as faltas verificadas por motivo de gala ou de luto, em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou da mãe, ou de filho do docente, desde que, devidamente comprovadas por meio de atestado ou certidão.

Parágrafo 4º - Serão abonados até 10 (dez) dias de faltas corridos, por ano, para acompanhamento de filhos menores de 14 (quatorze) anos, em caso de internação médica devidamente comprovada por "Declaração de Acompanhante", expedida pela Entidade Hospitalar, ficando o docente, ainda, obrigado a informar à Instituição a data de efetiva reposição das aulas não ministradas. No caso em que os pais lecionarem na mesma Instituição de Ensino, a licença será concedida somente para um deles.

Outras disposições sobre jornada

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

Considera-se dedicação exclusiva o tempo de dedicação igual ou superior a 36 horas semanais, dentro ou fora de sala de aula, no mesmo estabelecimento de Educacional, em todas as suas unidades.

Férias e Licenças  
Férias Coletivas

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

As férias trabalhistas dos professores da rede particular de Ensino Superior do Distrito Federal serão concedidas pelo Estabelecimento Educacional dentro do período compreendido entre os dias 02 a 31 de janeiro.



Parágrafo 1º - Excepcionalmente, mediante entendimento formalizado entre as partes, poderão ser concedidas férias aos professores no período de 01 a 31 de julho, limitado ao máximo de 50% (cinquenta por cento) do efetivo da Instituição.

Parágrafo 2º - No caso dos professores que ainda não tiverem completado o período aquisitivo, as férias serão concedidas e gozadas antecipadamente e, no caso de o professor ter o seu contrato de trabalho rescindido antes de ter completado o período aquisitivo, o empregador poderá descontar, na rescisão contratual, o valor proporcional do salário de férias adiantado.

Parágrafo 3º - A remuneração das férias será paga até 2 (dois) dias antes do início do gozo das mesmas, e seu valor será o do salário acrescido de 1/3 (um terço), previsto na Constituição.

Parágrafo 4º - As férias trabalhistas do pessoal docente ocupante de cargos ou funções de administração escolar, assim compreendidos os de direção, supervisão, orientação, coordenação, consultoria e assessoramento, poderão ser concedidas pelo Estabelecimento Educacional em outros períodos do ano, para atender necessidade de sua programação acadêmica, desde que haja a concordância expressa do Professor.

Parágrafo 5º - Para os docentes que lecionam exclusivamente no curso de Medicina, devido as necessidades específicas, poderão ter suas férias gozadas em períodos diversos, dependendo somente de acordo entre o docente e a Coordenação do Curso.

#### Licença Maternidade

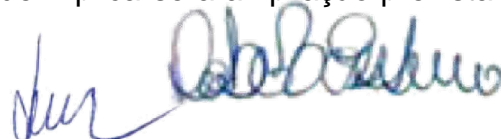
#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDA DE

Fica assegurado a gestante o acréscimo de mais 60 dias de licença gestante além da determinação legal que é de 120 dias – art.392 CLT – (120 + 60 = 180 dias) e, ainda, quando o término da sua licença ocorrer após decorridos mais de 70% do semestre letivo em curso, o direito de retornar da licença somente após o final do semestre em curso, ficando, evidentemente, preservado o direito de receber o pagamento referente ao período de ampliação da licença maternidade. (ex: O calendário acadêmico determina que o semestre letivo inicie dia 1º de fevereiro de 2017 e encerra 30 de junho de 2017, a professora gestante que encerrar sua licença até 15 de maio de 2017 deverá retornar a sala de aula e, caso o seu retorno da licença ocorra após 15 de Maio de 2017, a sua licença ira perdurar até o final do semestre letivo previsto no calendário, ou seja, neste caso, 30 de junho de 2017).

#### Licença Adoção

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA ADOÇÃO

Fica assegurado à mulher professora, que obtiver guarda e responsabilidade de criança em processo de adoção, o afastamento do trabalho, sem prejuízo do salário, pelo prazo necessário para que a criança complete 120 (cento e vinte) dias de idade. Aplica-se a ampliação prevista na cláusula 34ª da presente CCT.



Parágrafo único - A professora deverá avisar, com trinta dias de antecedência, ao Estabelecimento de Ensino, sua intenção de adotar, de modo que este possa providenciar sua substituição.

#### Outras disposições sobre férias e licenças

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA PATER NIDADE

Fica assegurada ao professor licença-paternidade pelo prazo de cinco dias (art. 7º inciso XIX da Constituição e Art. 10, Par. 1, das Disposições Transitórias).

Saúde e Segurança do Trabalhador  
CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CIPAS

No prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data de assinatura da presente Convenção, os Estabelecimentos de Ensino, que ainda não o fizeram, obrigam-se a organizar Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA, na forma da legislação trabalhista.

#### Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MONITORANDO A SAÚDE DO TRABALHADOR

O exame periódico disposto no artigo 168 da CLT e demais legislações que regem a matéria, deverá ser feito pelo empregado nos prazos indicados pela IES e deverá ser apresentado o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) com os custos para sua emissão suportados pelo empregador. De acordo com os ditames legais, “o resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica”.

O não cumprimento da referida obrigação por parte do docente, sujeita o mesmo a pena de advertência escrita.

#### Relações Sindicais

Sindicalização (c ampanhas e contratação de sindicalizados )

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL

Os estabelecimentos de ensino obrigam-se a descontar em folha de pagamento as mensalidades dos Professores, Coordenadores sindicalizados, conforme autorização anexa a ficha de filiação ao SINPROEP/DF independente da IES que esteja o professor ou lista de



sindicalizados encaminhada pelo sindicato, desde que enviada ao estabelecimento de ensino com trinta (30) dias de antecedência da data do repasse.

A Mensalidade Sindical a partir de setembro de 2021, será no valor fixo de R\$ 37,00 (trinta e sete reais).

A partir de 1º de maio de 2022, a mensalidade será corrigida no mesmo índice de reajuste da data base, conforme estabelecido na cláusula Piso Salarial.

Parágrafo 1º : Os respectivos valores serão repassados ao SINPROEP-DF, através de boleto bancário até o dia 10 de cada mês, após o vencimento terá pena de acréscimos e juros de mora de 1% (um por cento), capitalizados mensalmente, multa de 10% (dez por cento) e correção monetária sobre os valores.

Parágrafo 2º : O SINPROEP-DF enviará para os estabelecimentos de ensino o boleto bancário até o dia 25 de cada mês, com vencimento até o dia 10 do mês subsequente, para que seja efetuado os repasses. Caso o estabelecimento não receba o respectivo boleto bancário até o dia 25 do mês de competência, deverá comunicar ao SINPROEP/DF por e-mail para que seja enviada 2ª via, não podendo se eximir da multa prevista no parágrafo anterior caso os valores devidos não sejam satisfeitos até o dia 10 do mês subsequente.

Os estabelecimentos de ensino, ao efetuarem o pagamento, enviarão pelos correios ou e-mail financeirosinproepdf@gmail.com, o comprovante de pagamento das contribuições com a listagem dos professores com nome, CPF e valor descontado.

#### Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurado o livre acesso dos dirigentes e delegados sindicais em qualquer horário de funcionamento do Estabelecimento de Ensino para afixar cartaz no quadro de aviso do sindicato, nos horários de intervalo dos professores, para tratarem de assuntos de interesse da categoria, desde que comunicado, antecipadamente, ao dirigente do Estabelecimento de Ensino ou seu substituto.

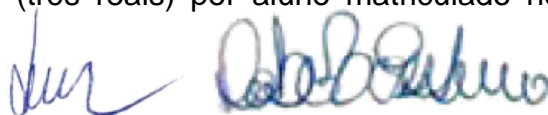
#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

É facultada ao SINPROEP no DF a fixação de quadro de aviso na sala dos professores, para informações à categoria.

#### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

As Instituições de Ensino Superior abrangidas pela presente Convenção Coletiva recolherão, em favor do SINDEPES/DF, conforme decidido na Assembleia Geral ocorrida no dia 03 de setembro de 2021, o valor correspondente a R\$3,00 (três reais) por aluno matriculado no



segundo semestre letivo de 2021. O valor apurado será pago em três parcelas, iguais mensais e sucessivas com os vencimentos para os dias 30 de setembro, 31 de outubro e 30 de novembro de 2021. Esses valores também serão recolhidos no ano de 2022, no mesmo importe do ano de 2021 (R\$3,00 por aluno matriculado) sendo que o valor para 2022 deverá ser apurado pelo número de alunos matriculados no primeiro semestre de 2022 e deverão ser pagos, também, em três parcelas, iguais, mensais e sucessivas com os vencimentos para os dias 31 de maio, 30 de junho e 31 de julho de 2022.

Parágrafo 1º – O SINDEPES poderá solicitar às Instituições atingidas por essa CCT declaração constando o número de alunos para efeito de cálculo da contribuição negocial.

Parágrafo 2º - Aos estabelecimentos de ensino não associados ao SINDEPES-DF fica resguardado o direito de oposição à sua obrigação de pagar a contribuição negocial patronal, desde que, até 15 (quinze) dias após a assinatura deste instrumento coletivo de trabalho, o faça, na sede do sindicato patronal, por meio de formulário próprio com identificação do estabelecimento.

Parágrafo 3º – Em caso de cobrança judicial ou extra-judicial contra o inadimplente, este pagará por todos os custos correspondentes, conforme contrato de cobrança firmado entre o sindicato e o agente de cobrança.

#### CLÁUSULA QUADRAGESIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

No ano de 2021 no salário de setembro, os estabelecimentos particulares de ensino superior descontarão o valor de R\$ 74,00 (setenta e quatro reais), no contracheque do professor, em parcela única, incidindo na remuneração reajustada, em favor do SINPROEP/DF, a título de contribuição negocial laboral nos termos da decisão da Assembleia Geral realizada em 13 de março de 2021.

- a) Em maio de 2022, a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL a ser descontada será definida após definição do reajuste salarial correspondente.

Parágrafo primeiro - Em conformidade com a Ordem de Serviço número 01, de 28 de março de 2009 do Ministério do Trabalho e Emprego e do TAC 260/2011 do Ministério Público do Trabalho, após o recebimento da contribuição negocial, o SINPROEP-DF abrirá período de 10 (dez) dias para os abrangidos pelos descontos possam manifestar, pessoalmente, sua oposição à contribuição, que será devolvida em até 48 (quarenta e oito) horas após o término do prazo de oposição.

Parágrafo segundo - A importância total resultante do desconto da contribuição negocial laboral deverá ser recolhida até o 5º (quinto) dia após ter sido efetuado o pagamento do salário do professor objeto do desconto, na Secretaria de Finanças do SINPROEP-DF, SIG SUL - Quadra 3 - Bloco C - Lote 49 – Loja 50 - Brasília/DF ou por meio de boleto bancário, emitido pelo próprio sindicato. Caso a Instituição não receba o respectivo boleto bancário até o dia 25 (vinte e cinco) do mês de competência do desconto, deverá comunicar ao SINPROEP-DF por e-mail para que seja enviada 2ª via, não podendo se eximir da multa prevista nesse parágrafo



caso os valores devidos e descontados do salário do professor não sejam satisfeitos até o 5º (quinto) dia após o desconto. O atraso no recolhimento importará em multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido e juros de 1% (um por cento) ao mês, sobre os valores. O estabelecimento de ensino enviará, até 10 (dez) dias contados do recolhimento, por e-mail ou correios, a relação dos professores e respectivos valores descontados.

Parágrafo terceiro – A CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL, foi decidida em Assembléia Virtual, da categoria realizada em 13 de março de 2021, convocada por meio do Edital publicado em 05 de março de 2021, no Jornal de Brasília.

Parágrafo quarto - Toda e qualquer reclamação judicial ou extrajudicial relacionada ao desconto referido no caput da presente cláusula e dos parágrafos será de inteira e exclusiva responsabilidade do Sindicato Laboral.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ORIENTAÇÃO PATRONAL

O SINDEPES/DF aconselha a todas as Mantenedoras que evitem, se possível, rescindir o contrato do docente nos meses de janeiro e fevereiro, destacando que nesse período o docente encontra uma maior dificuldade de se recolocar no “mercado de trabalho”. Recomenda-se, ainda, no caso de rescisão contratual no final do ano, que seja dado o aviso prévio em dezembro.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

As negociações coletivas serão precedidas das formalidades exigidas em lei, estabelecendo-se entre os Sindicatos convenientes os seguintes acordos:

I - nas reuniões com o SINDEPES-DF, os 05 (cinco) membros da base da categoria profissional, integrantes da comissão de negociação, terão suas faltas abonadas;

II - nenhum membro da comissão poderá ser demitido durante o período em que se desenvolverem as negociações coletivas ou as sessões de arbitragem (art. 114, da Constituição Federal), salvo em caso de comprovada falta grave;

III - não havendo óbice legal, e havendo interesse dos Sindicatos convenientes, estes se reunirão para tratar dos assuntos de interesse de suas categorias, durante a vigência desta Convenção Coletiva.



## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DAS CAUSAS DE MAIORES OCORRÊNCIAS DE RESSALVAS

As partes convenientes assumem o compromisso de reunirem para buscar disciplinar regras, por meio de termo aditivo a essa CCT, que ajudem a evitar ressalvas nas rescisões contratuais homologadas pelo SINPROEP/DF.

Mecanismos de Solução de Conflitos

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica mantida, no âmbito dos Sindicatos convenientes, a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, instituída por força da CCT 2001/2002, objetivando tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho.

Parágrafo 1º - Os Sindicatos se comprometem envidar esforços no sentido de acionar a Comissão de Conciliação, antes de ingressar com ação na Justiça do Trabalho.

Parágrafo 2º - A comissão será composta de dois representantes titulares e dois suplentes para cada Sindicato, indicados, por escrito, pelos respectivos Sindicatos convenientes, que deverão observar o critério de escolha e duração do mandato de conformidade com o disposto na Lei nº 9.958 de 12 de janeiro de 2000.

Parágrafo 3º - Os membros titulares ou suplentes poderão ser substituídos a qualquer tempo, ficando, somente, obrigatória a comunicação, por escrito, por parte do Sindicato que estiver fazendo a alteração.

Parágrafo 4º - A comissão atuará em todos os casos de natureza trabalhista, reunindo-se sempre, na frequência mínima de uma vez por mês.

Parágrafo 5º - A demanda será formulada por escrito, relatando de forma clara os motivos que ensejaram a reclamação e, em seguida, entregue a cópia datada e assinada pelo membro ao interessado.

Parágrafo 6º - Todos os demais procedimentos seguirão o disposto na lei n.º 9.958 de janeiro de 2000.

Parágrafo 7º - Nas demandas submetidas à apreciação da Comissão de Conciliação Prévia, será cobrada taxa das entidades educacionais não filiadas ao SINDEPES/DF, com objetivo de ajudar a custear as despesas das instalações e pessoal necessários ao funcionamento do foro. A taxa será no valor de R\$ 150,00 por cada demanda trabalhista (cento e cinquenta reais).

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA - O descumprimento das obrigações estabelecidas na presente Convenção Coletiva sujeita, ainda, o infrator à multa



correspondente a meio salário mínimo, por infração, a cada mês, que será revertida em favor de cada professor ou parte prejudicada.

Parágrafo 1º - A validade dessa multa está condicionada à notificação por escrito da parte infratora pela prejudicada, concedendo um prazo de 45 (quarenta e cinco dias) para o infrator regularizar a sua situação, retroagindo à data do descumprimento. Fica, ainda, acordado que a notificação deverá conter a cláusula descumprida, bem como as datas e os fatos que determinaram a notificação.

Parágrafo 2º - No caso dos professores que efetivarem a notificação no momento da rescisão do seu contrato, o prazo estabelecido no parágrafo 1º será reduzido para 10 dias.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é assinada pelos respectivos representantes legais de cada um dos Sindicatos convenientes em 03 (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 previstos em lei.

#### Outras Disposições

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO PROFESSOR

No dia 15(quinze) de outubro, Dia do Professor, os PROFISSIONAIS abrangidos por esta CCT não darão aula, exceto no caso previsto no parágrafo único desta cláusula.

Parágrafo único . Nos anos em que o Dia do Professor e o feriado nacional de 12(doze) de outubro caírem em dias de segunda a sábado, o estabelecimento de ensino poderá mover a comemoração do dia 15(quinze) de outubro para outro dia da semana, de forma que anteceda ou suceda o dia 12(doze) de outubro.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - HABEAS DATA

Os Estabelecimentos de Ensino, quando solicitados, colocarão à disposição do professor, que assim o desejar, todas as informações, observações, assentamentos e avaliações a seu respeito, mantidos pelo Estabelecimento de Ensino.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LISTA DOS PROFESSORES OBRIGATÓRIA

As Instituições de Ensino ficam obrigadas enviar ao SINPROEP/DF, até outubro de 2021, lista contendo todos os nomes, endereços e CPFs dos docentes. Fica facultado ao docente o direito de opor-se ao fornecimento, pela Mantenedora/IES, dos seus dados. A oposição deverá conter somente o nome e assinatura do docente e, caso solicitada, será encaminhada ao SINPROEP.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA -PRONATEC

Considerando que o PRONATEC não é mais ofertado pelo Governo, todas as cláusulas pertinentes a regulamentação deste Programa foram excluídas desta CCT. Os Sindicatos



acordam que no caso de ressurgimento do Programa similar na vigência deste Instrumento Coletivo, ficam as partes convenientes compromissados em buscar celebrar termo aditivo para regulamentar “novo programa”. Os casos remanescentes de professores no programa farão jus aos direitos pactuados nas Convenções anteriores.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DO CUMPRIMENTO DO DECRETO LEI Nº 8.373/2014

(Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências)

O empregado, abrangido pela presente CCT, que quando notificado expressamente pelo departamento de recursos humanos, deverá apresentar no prazo de 20 dias, documentos referentes a atualização de dados (ex: PIS, alteração de nomes, etc) para que o empregador possa cumprir o dispositivo na legislação vigente. Caso o empregado não atualize seus dados dentro do prazo, o mesmo poderá receber a advertência por escrito.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – DA OBRIGAÇÃO DO DOCENTE APRESENTAR COMPROVANTE DE VACINA DA COVID -19

‘A vacinação é uma política pública de saúde coletiva que transcende os limites individuais e das meras relações particulares, sendo um direito-dever também para os trabalhadores, de forma que, uma vez observados os elementos delineados pelo STF, os princípios da informação e da dignidade da pessoa humana, entre outros, incumbe ao trabalhador colaborar com as políticas de contenção da pandemia da COVID-19, não podendo, salvo situações excepcionais e plenamente justificadas (v.g., alergia aos componentes da vacina, contraindicação médica, estado de gestação), opor-se ao dever de vacinação.’

Parágrafo primeiro - A Instituição de ensino poderá cobrar dos seus docentes, de forma expressa, a apresentação do comprovante de vacinação para permitir o seu ingresso de forma presencial ou justificava médica que impeça a vacinação.

Parágrafo primeiro - A recusa injustificada do trabalhador em submeter-se à vacinação disponibilizada pelo SUS, em programa de vacinação previsto no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), observados os demais pressupostos legais, como o direito à informação, pode caracterizar ato faltoso.

Parágrafo Terceiro - A aplicação de eventual sanção por parte do empregador deve ser antecedida, se for o caso, de avaliação clínica, pelo médico do trabalho, principalmente em relação ao estado de saúde do empregado, observados os registros em prontuário clínico individual, assegurados o sigilo do ato médico e o direito ao resguardo da intimidade e da vida privada do trabalhador.

Parágrafo Quarto - Sendo clinicamente justificada a recusa, a empresa deverá adotar medidas de proteção do trabalhador, como a sua transferência para o trabalho não presencial, se possível, na forma da legislação, de modo a não prejudicar a imunização da coletividade de trabalhadores. Em não sendo possível o teletrabalho e sendo legítima a recusa, não existe



fundamento técnico para caracterização do ato faltoso do trabalhador e a empresa deve adotar medidas de organização do trabalho, de proteção coletiva e de proteção individual.

Parágrafo Quinto – Se houver recusa do empregado à vacinação, a empresa não deve utilizar, de imediato a pena máxima ou qualquer outra penalidade, sem antes informar ao trabalhador a importância do ato de vacinação e as consequências da sua recusa, propiciando-lhe atendimento médico ou psicológico, com esclarecimentos sobre a vacina.

Parágrafo Quinto - Diante da recusa, a princípio injustificada, deverá o empregador verificar as medidas para esclarecimento do trabalhador, fornecendo todas as informações necessárias para elucidação a respeito do procedimento de vacinação e das consequências jurídicas da recusa, persistindo a recusa injustificada, o trabalhador deverá ser afastado do ambiente de trabalho, sob pena de colocar em risco a imunização coletiva, e o empregador poderá aplicar sanções disciplinares, inclusive a despedida por justa causa, como última ratio,

Brasília, 10 setembro de 2021.

KARINA BARBOSA DE JESUS DA SILVA

Presidente

SINDICATO DOS PROFESSORES EM ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO  
DO DISTRITO FEDERAL

LUIZ ANTONIO DE FRANÇA

Presidente

SIND ENTIDADES MANTENEDORAS ESTAB PART ENSIN SUPERIO DF



ROBERTO ESTEVES LIMA  
ADVOGADO SINDEPES/DF

BRUNO PAIVA

ADVOGADO SINPROEP DF