

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000283/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/05/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024292/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.106483/2022-17
DATA DO PROTOCOLO: 25/05/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMP E C R A SOC O FORM PROF DE BRASILIA, CNPJ n. 00.627.679/0001-43, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE CURSOS LIVRES DO DISTRITO FEDERAL SINDELIVRE/DF, CNPJ n. 02.930.945/0001-38, neste ato representado(a) por seu ;

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) **Estabelecimentos de cursos livres e Profissional, dos Empregados em Entidades Culturais Recreativas e de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Plano da CNTEEC**, com abrangência territorial em **DF**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL****PISO SALARIAL**

São fixados os seguintes salários de admissão, e demais cláusulas e condições, a partir de 1º de maio de 2022.

a) Serventes, agentes de apoio, assistentes e auxiliares administrativos e demais integrantes da administração: salário mínimo, mais 10% (dez por cento) com validade no decorrer da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

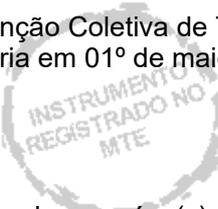
b) Instrutores e/ou monitores:

b.1) que recebem por salário-hora (mais o DSR- Descanso Semanal Remunerado);

b.1.1) Cursos livres, inclusive de idiomas: R\$ 16,50 (Dezesseis reais e cinquenta centavos); (mais o DSR- Descanso Semanal Remunerado);

b.2) Que recebem salário mensal (mensalistas):

b.2.1) cursos livres e idiomas: Instrutores e monitores, R\$ 1.811,25 (hum mil, oitocentos e onze reais e vinte e cinco centavos).



REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE

DO REAJUSTE

Parágrafo Primeiro: - O reajuste salarial **DATA BASE MAIO 2021** da categoria será corrigido pelo índice acumulado nos últimos doze meses do INPC, em **7,59 % (sete vírgula cinquenta e nove por cento)**, com vigência a partir de **1º de MAIO de 2021** a 30 de abril de 2022.

Parágrafo Segundo: - **DATA BASE MAIO 2022** - O reajuste salarial da categoria será corrigido pelo índice acumulado nos últimos doze meses do INPC, em **12,47 % (doze vírgula quarenta e sete por cento)**, com vigência a partir de 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023.

Parágrafo Terceiro: - Poderão ser descontadas antecipações salariais concedidas durante o ano imediatamente anterior à entrada em vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Quarto: - Observar o contido **nas regras para negociação** desta CCT na qual inseri a opção de redução dos índices retro citado.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DATA DO PAGAMENTO

DATA DO PAGAMENTO

Fica os Estabelecimentos de Cursos Livres sujeito à multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido ao empregado, além dos juros legais e correção monetária, caso o salário destes não seja pago, ou seja, posto à disponibilidade do empregado, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

CLÁUSULA SEXTA - REMUNERAÇÃO

REMUNERAÇÃO

Parágrafo Primeiro: - A remuneração do Instrutor e/ou Monitor é fixada pelo número de horas mensais efetivamente trabalhadas, na conformidade dos horários fixados pelo empregador e a dos mensalistas na forma da lei.

Parágrafo Segundo: - O pagamento do Instrutor e/ou Monitor, contratado por salário-hora, far-se-á mensalmente considerando-se as horas efetivamente trabalhadas, acrescida cada hora de 1/6 (um sexto) de seu valor a título de repouso semanal remunerado observado os termos da Lei nº 605/49. Inclusive, para cálculo de 13º salário, férias e rescisão contratual.

Parágrafo Terceiro: - A empresa garantirá aos empregados horistas um pagamento salarial de no mínimo de 4 (quatro) horas por mês.

Parágrafo Quarto: - Em nenhuma hipótese poderá haver redução do salário-hora do empregado, exceto ocorrendo o §1º da cláusula sexta.

Parágrafo Quinto: - Ocorrendo diminuição do número de horas por solicitação por escrito do empregado ou devido à redução de turmas, aquele poderá optar por permanecer no Estabelecimento de Cursos Livres com remuneração correspondente a nova carga horária resultante, não se configurando, nestes casos, modificação unilateral do contrato de trabalho ou redução salarial.

CLÁUSULA SÉTIMA - CONTRA CHEQUE



CONTRA CHEQUE

O Estabelecimento de Curso Livre e idiomas, obriga-se a fornecer aos seus empregados comprovante de pagamento (contracheque) em que conste, além dos créditos e descontos mensais, sua carga de horas mensal, o valor do salário-hora e o repouso semanal remunerado (somente para os que recebem por salário-hora) e o valor a ser creditado na conta vinculada do FGTS

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - REUNIÕES

REUNIÕES

Sendo o Instrutor e/ou Monitor convocado e participando efetivamente de reunião de trabalho, fora de seu horário, este fará jus, por hora de duração ou fração desta, ao recebimento correspondente a um salário-hora, no caso do Instrutor e/ou Monitor que receba por salário-hora, pagando-se ao mensalista a hora-extra na forma da lei.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Fica concedido ao empregado pelo empregador, o fornecimento de auxílio alimentação no valor correspondente a **R\$ 31,46** (trinta e um reais e quarenta e seis centavos) ao empregado com carga horária de 8 (oito) horas/dia, por dia trabalhado, conforme a legislação em vigor, ou o fornecimento de refeição equivalente, ou em pecúnia, cujos, valores não integrarão os salários para quaisquer efeitos legais.

Parágrafo Primeiro O empregado que trabalhar acima de 6h (seis) horas diárias, terá direito ao vale alimentação.

Parágrafo Segundo: – O auxílio alimentação concedido em pecúnia, não integra a remuneração salarial para fins rescisórios e reclamação trabalhista, bem como, não sofrerá a incidência e nem descontos do INSS e FGTS.

Parágrafo Terceiro: TICKET ALIMENTAÇÃO quando concedido em valor superior ao da Convenção Coletiva de Trabalho, o mesmo será corrigido pelo índice de reajuste salarial.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE

VALE TRANSPORTE

O empregador antecipará ao empregado o vale transporte para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa conforme legislação vigente (Lei Nº 7.418, de 16/12/1985 e suas alterações).

§ Único: O VALE TRANSPORTE concedido em pecúnia não integra a remuneração salarial para fins rescisórios e reclamação trabalhista, bem como, não sofrerá a incidência e nem descontos do INSS e FGTS.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BOLSAS DE ESTUDO

BOLSAS DE ESTUDO

O Instrutor e/ou Monitor que tenha cônjuge ou filho interessado em participar dos cursos oferecidos pela empresa da qual é empregado, terá direito à redução de 5% (cinco por cento) do valor de cada parcela do curso escolhido, para cada hora-aula que efetivamente compuser sua carga horária semanal na empresa, até o limite máximo de 01 (uma) bolsa integral, e/ou do semestre em andamento.

§ Único – Os valores das reduções estabelecidas no *caput* da presente cláusula não integrarão o salário do Instrutor e/ou Monitor, sendo mantido apenas enquanto perdurar a matrícula de seu filho ou cônjuge e uma das seguintes condições:

- a) quando em exercício efetivo na empresa;
- b) quando licenciado para tratamento de saúde;
- c) quando licenciado com anuência da empresa (exceto em caso de licença sem remuneração);
- d) quando aposentado, contar 5 (cinco) anos de efetivo exercício no estabelecimento, tempo este não exigido em caso de aposentadoria por invalidez.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÃO CONTRATUAL

RESCISÃO CONTRATUAL

Em caso de atraso no pagamento das verbas rescisórias, desatendidos os prazos legais, será aplicada a multa prevista em lei. No caso do empregado que não compareceu pessoalmente para ser cientificado da data da rescisão, valerá a cientificação por e-mail ou outros canais digitais.

§ 1º - Nas rescisões contratuais levadas à homologação do SENALBA/DF este, na data marcada, comprovará a presença do empregador mediante declaração escrita, quando o empregado não comparecer, desde que comprovada pelo empregador à ciência, por parte do empregado, da data e horário estabelecidos para o ato.

§ 2º - É OBRIGATORIA a assistência do SENALBA/DF nas rescisões contratuais, quando o empregado contar com mais de 6 (seis) meses prestados ao Estabelecimento de Cursos Livres e idiomas

§ 3º - No ato da Homologação o empregador deverá apresentar as guias de contribuições assistências e/ou negociais e sindicais devidas às entidades sindicais patronais e laborais (empregados).

§ 4º – A não apresentação da documentação exigida no parágrafo terceiro acima implicará na multa diária correspondente a 10% do valor total da rescisão contratual, revertendo este valor em favor das entidades cujas guias não forem apresentadas.

§ 5º – Nas rescisões de trabalho do pessoal horista, tomar-se-á por base a média aritmética dos salários dos últimos 12 (doze) meses efetivamente trabalhados.

§ 6º – Entende-se como meses efetivamente trabalhados aqueles em que o empregado teve sua remuneração pelos serviços prestados.

§ 7º - O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego (Sumula 276 TST), inclusive, quando o trabalhador pedir demissão.

§ 8º - Fica assegurado que os dias adicionais, acrescidos em razão da Lei nº 12.506/2011, deverão ser indenizados.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Quando ocorrer demissão por justa-causa, o Estabelecimento de Cursos Livre deverá, fornece documento no qual conste descrição sucinta dos fatos que ocasionaram a demissão.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA GARANTIA DE HOMOLOGAÇÕES NO SENALBA/DF

DA GARANTIA DE HOMOLOGAÇÕES NO SENALBA/DF

É obrigatório que todas as rescisões de contrato de trabalho dos empregados serão homologadas no SENALBA/DF, com o mínimo de 6 (seis) meses de tempo de serviço do empregado.

§ 1º. As rescisões de contrato de trabalho homologadas no Sindicato será cobrado o valor de R\$ 60,00 (SESSENTA REAIS) de TAXA DE CONFERÊNCIA DE CÁLCULO/HOMOLOGAÇÃO, que deverá ser custeada/paga pelo EMPREGADOR/EMPRESA na conta do BRB – AG. 208-C/C 600.137-6 – SENALBA/DF, CNPJ Nº 00.627.679.0001-43 ou PIX CHAVE: senalba@senalbadf.org.br

§ 2º. O agendamento da homologação, do termo de rescisão e pagamento das verbas rescisórias será realizado pelo Senalba/DF no prazo máximo de cinco dias a partir do pedido de designação de data pela Instituição.

§ 3º. As homologações serão realizadas por ordem de chegada, com a presença de ambas as partes (empregado e empregador). Horário: 09h00min às 13h00minhs - de 2ª a 6ª feira.

§ 4º. Deverá a Instituição apresentar obrigatoriamente no ato da homologação, a guia de recolhimento da contribuição sindical dos empregados ou o comprovante de pagamento da TAXA NEGOCIAL coletiva com a lista dos trabalhadores contribuintes.

§ 5º. No ato da homologação da rescisão contratual deverá ser apresentados os documentos previstos na sessão VI da Instrução Normativa SRT/MTE nº 15 de 15/07/2010.

§ 6º. Não serão homologadas as rescisões sem a apresentação dos documentos mencionados nos parágrafos 4º e 5º desta Cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

AVISO PRÉVIO

Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, quando dispensados sem justa causa, fica garantida além do aviso prévio na forma da lei, uma indenização correspondente a mais 15 (quinze) dias de salário, desde que tenha 3 (três) anos ou mais na empresa/entidade.

a) Esta cláusula não se aplica ao empregado que se aposentar e continuar trabalhando na mesma empresa, por um período mínimo de 3 (três) meses.

b) A indenização prevista no caput tem caráter meramente indenizatório, não refletindo nas demais verbas e direitos.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DAS DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS PARA INSTRUTORES E/OU MONITORES

DAS DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS PARA INSTRUTORES E/OU MONITORES

Sem prejuízo das disposições gerais acima pactuadas, também aplicáveis aos instrutores e/ou monitores, a estes se aplicam as seguintes disposições específicas.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Os Estabelecimentos de Cursos Livres procurarão ministrar cursos de capacitação e aperfeiçoamento profissional, pelo menos uma vez por ano, sem prejuízo dos salários do Instrutor e/ou Monitor.

Parágrafo Único - Os Estabelecimentos de Cursos Livres, para desincumbir-se do propósito previsto no *caput* desta cláusula, poderá valer-se de cursos oferecidos pelo seu Sindicato.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE NO RETORNO DE LICENÇA MATERNIDADE

ESTABILIDADE NO RETORNO DE LICENÇA MATERNIDADE

Fica assegurado aos empregados a estabilidade de 02 (dois) meses após licença maternidade.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HABES DATA

HABES DATA

Os Estabelecimentos de Cursos Livres, quando por escrito solicitado, colocarão à disposição do empregado que assim o desejar, todas as informações, observações, assentamentos e avaliações ao seu respeito, mantidos pela Instituição.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE NO RETORNO FÉRIAS

ESTABILIDADE NO RETORNO FÉRIAS

Fica assegurado aos empregados a estabilidade de 01 (um) mês após o retorno das férias.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

BANCO DE HORAS

O exato número de horas não trabalhadas no período da dispensa, levando-se em consideração a jornada de trabalho diária normal do empregado, deverá ser compensado pelo empregado em horário a ser fixado pelo empregador, mediante aviso deste, com vinte e quatro horas de antecedência.

Compensação de Jornada

§ 1º - Será permitida a compensação da jornada de trabalho do sábado pelo acréscimo do número de horas correspondentes aos dias úteis de segunda a sexta-feira, desde que não ultrapasse a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro horas) horas, independentemente de homologação do SENALBA/DF. Os Estabelecimentos de Cursos Livres poderão adotar o regime de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas, com relação aos guardas, vigias e porteiros.

§ 2º - Nos termos do art. 58 da CLT, facultam-se aos estabelecimentos de Cursos Livres, nos casos em que a jornada semanal não exceda às 25 horas, a adoção do contrato de trabalho em regime de tempo parcial, aos serventes, agentes de apoio, assistente, auxiliares, administrativo e aos demais integrantes da administração, sendo o salário proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumpre as mesmas funções, com jornada de 44 horas semanais, respeitando-se o valor da hora mínimo relativo a tal jornada de trabalho.

§ 3º - Nesta modalidade contratual a remuneração poderá ser inferior ao salário mínimo federal, em decorrência da quantidade de horas trabalhadas pelo empregado.

§ 4º – Os Estabelecimentos de Cursos Livres disporão das opções de contratação de empregados nos termos da Lei 13.467/2017.

Controle da Jornada

§ 5º - Não havendo necessidade de trabalho, o Empregador dispensará o empregado do cumprimento total ou parcial de sua jornada de trabalho, avisando-o com vinte e quatro horas de antecedência.

§ 6º - Em qualquer hipótese, a jornada diária do empregado não excederá de 10 (dez) horas diárias e não poderá dispor o empregador desta faculdade de modo a envolver mais do que o período de um ano, no regime de compensação.

Sobreaviso

§ 7º - Em caso de rescisão contratual, a pedido do empregado, ou por justa causa, e sendo o empregador credor de horas não trabalhadas, porém pagas, poderá aquele efetuar o desconto das mesmas, por ocasião da rescisão contratual; caso a demissão se dê sem justa causa, ou ocorrendo à aposentadoria, perderá o empregador o seu crédito de horas não trabalhadas.

§ 8º - Em qualquer hipótese de demissão o empregado fará jus, na rescisão contratual, ao pagamento das horas efetivamente trabalhadas e que não foram objeto de compensação, respondendo o empregador, neste caso, pelos acréscimos devidos por lei.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

§ 9º - Respeitado o valor da hora noturna, as horas prestadas em decorrência do previsto na cláusula 34, serão pagas simplesmente, não sendo consideradas horas extras e nem objeto de acréscimo em seu valor.

§ 10º Se recair em domingo ou feriado nacional o dia no qual a compensação das horas dispensadas tiver que ser feita estas serão pagas simplesmente.

§ 11º - A compensação de jornada de trabalho já em vigor, pela qual o acréscimo de horas de segunda-feira até sexta-feira é compensado pelo não trabalho aos sábados poderá ser objeto de remanejamento à critério do Empregador, para a plena aplicação do princípio que constitui o Banco de Horas.

Outras disposições sobre jornada

§ 12º - Nos termos do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação que lhe deu o art. 6º, da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, as partes convenientes instituem o BANCO DE HORAS, procedimento que reger se-á pelo presente instrumento e cuja principal característica é a dispensa de acréscimo de salário se, a critério exclusivo do Empregador, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 02 (dois) dias, em caso de falecimento previstos no art. 473 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO

TELETRABALHO

Fica estabelecido que as empresas/instituições poderão determinar políticas de tele trabalho, visando à melhoria da qualidade de vida de seus empregados, na forma do artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a saber: "Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que deverá ser conforme a Lei 13.467/2017 e por sua natureza, não se constituam como trabalho externo." Essas políticas serão implantadas, apenas, se e quando estiverem de acordo com os interesses do empregador e dos empregados. Essas políticas poderão ser aplicadas em áreas específicas da empresa, ou de forma individual, sem que haja a obrigatoriedade de aplicação em todas as áreas.

Paragrafo Primeiro: - Em casos de força maior amplamente reconhecida, como em caso de pandemia determinado por legislação, ficará o empregador dispensado do registro da modalidade de tele trabalho no contrato individual de trabalho do empregado, enquanto durar a causa da força maior. Durante essa circunstância, bastará a notificação ao empregado desse fato, por escrito ou por meio eletrônico, com 72 (setenta e duas horas de antecedência). Caso após o encerramento do motivo de força maior, o empregador decida seguir com a modalidade de tele trabalho, será feito esse registro no contrato individual de trabalho do empregado, desde que tenha o consentimento do mesmo.

Paragrafo Segundo: - Os empregados que vierem a trabalhar fora das instalações da empresa/instituição poderão ser isentados do controle de horário e jornada. Aos empregados em que houver eventual controle de jornada, caso haja necessidade de realização de sobre jornada, é obrigação do funcionário buscar autorização prévia de seu superior imediato para tal fato. De maneira que fica proibida a realização de hora extraordinária, na modalidade de tele trabalho, sem autorização do chefe imediato. Em seguida, deverá o empregado informá-lo semanalmente de eventuais horas extraordinárias laboradas e, após a conferência do superior imediato, serão eventualmente aplicadas as regras de banco de horas e horas extras, 50% (cinquenta por cento) de cada.

Paragrafo Terceiro: - Fica determinado que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso,

Paragrafo Quarto: - O empregador deverá comunicar as partes envolvidas neste acordo em 72h (setenta e duas horas), se lhe convier, deixar de praticar a qualquer momento as políticas de tele trabalho, para todos os seus empregados, individualmente ou para determinada área. De modo que a modalidade de tele trabalho não constitui compromisso ou direito.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FALTAS

FALTAS

O cálculo dos descontos decorrentes de faltas do Instrutor e/ou Monitor, que receba salário-hora, será feito multiplicando-se o número de horas não dadas pelo respectivo valor do salário-hora e do repouso correspondente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

ABONO DE FALTAS

- a) Serão abonadas as faltas dos empregados, comprovadas mediante atestado médico firmado por médico ou cirurgião dentista, da rede oficial de saúde, homologado por instituição medica credenciado por um dos Sindicatos convenientes, se houver, desde que apresentados até setenta e duas horas após o início da primeira falta.
- b) Fica facultado ao empregador encaminhar o empregado portador do atestado médico ou de cirurgião dentista, citados na letra "A" para perícia médica ou da rede oficial ou médico credenciado pelos sindicatos convenientes.
- c) Será abonada a falta do empregado que deixar de comparecer ao serviço quando prestar exames vestibulares ou de seleção de mestrado ou doutorado, nos dias de realização dos mesmos, desde que notifique ao empregador com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posteriormente faça a comprovação do alegado.
- d) Serão abonadas as faltas dos empregados que estiverem acompanhando seus filhos em consultas medicas e internações na forma dos atestados médicos.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AMAMENTAÇÃO

AMAMENTAÇÃO

O aumento, em mais duas semanas no período de repouso após o parto, previsto no parágrafo 2º, do art. 392, da CLT, poderá, em casos excepcionais, ser utilizado para a amamentação, mediante atestado médico, o qual deverá ser visado pelo Estabelecimento de Curso Livre em que trabalhar a empregada.

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE

LICENÇA MATERNIDADE

As empresas optantes pelo Programa Empresa Cidadã, poderão prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro – De modo a dar efetividade a esse benefício convencional, as empresas poderão comunicar a empregada, em gozo da licença maternidade, sobre a existência dessa faculdade para que a empregada possa manifestar sua opção.

Parágrafo Segundo - FÉRIAS DA GESTANTE - A empresa garantirá que a empregada gestante, após completar o período aquisitivo, poderá marcar seu período de férias na sequência da licença-maternidade.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA ADOÇÃO

LICENÇA ADOÇÃO

Fica assegurado à empregada(o), 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, nos termos da legislação em vigor.

§ Único - A empregada deverá avisar por escrito, com trinta dias de antecedência, ao Estabelecimento de Curso Livre, sua intenção de adotar, de modo que este possa providenciar a sua substituição.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA NOJO

LICENÇA NOJO

Em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, o empregado terá direito a licença de 05 (cinco) dias corridos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA PARA CASAMENTO

LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado a licença remunerada será de 03 (três) dias corridos, contados a partir do primeiro dia útil após a data do casamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados à partir do primeiro dia útil após a data do nascimento.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES

UNIFORMES

Fica assegurado ao empregado o fornecimento gratuito de uniformes, por parte da empresa, quando esta exigir o uso dos mesmos.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CIPA

CIPA

No prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data de assinatura da presente convenção, os Estabelecimentos de Cursos Livres com mais de 20 (vinte) empregados, que ainda não o fizeram, obrigam-se a organizar as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA, na forma do artigo 162 a 165 da CLT.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DO ESTADO GRAVÍDICO

COMUNICAÇÃO DO ESTADO GRAVÍDICO

MATERNIDADE - A empregada obriga-se a apresentar ao empregador, assim que tomar conhecimento de seu estado gravídico, atestado médico comprobatório. 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 compensando as verbas rescisórias pagas com os salários vincendos.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO ACESSO

DO ACESSO

Fica assegurado o livre acesso dos dirigentes e delegados sindicais à sala dos empregados administrativos bem como na dos Instrutores e/ou Monitores, nos horários de intervalo, para tratarem de assunto de interesse da categoria, comunicando antes ao dirigente do Estabelecimento de Curso Livre, ou a seu substituto/preposto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISO

QUADRO DE AVISO

É facultada ao SENALBA/DF utilizar ferramenta eletrônica e/ou para a fixação no quadro de aviso na sala dos empregados administrativos ou dos Instrutores e/ou Monitores, para informações à categoria, mediante comunicação prévia ao dirigente do Estabelecimento de Curso Livre ou seu substituto/preposto.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS CONTRIB. TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS CONTRIB. TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Considerando que a assembleia Geral da categoria, independente e autônoma, convocada no edital publicado no D.O. U – Seção 03, nº 63 de 06 de abril de 2021 e Seção 03, nº 65 de 05 de abril de 2022, deliberou delegando poderes para assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho – CCT.

Considerando que a Assembleia Geral da categoria declarou que em havendo manutenção de conquistas, benefícios e obtenção de reajuste e/ou aumento salarial, seria devido e estipulado a taxa negocial em favor da entidade sindical/SENALBA-DF como condição compensatória;

Considerando que dispõe o artigo 8^a, inciso IV, da Constituição Federal, artigos 462, 513, alínea “e” e 545, da CLT e ratificada no Enunciado nº 38 da Anamatra, Nota Técnica nº 2 da CONALIS/MPT e Enunciado 24 da CCR/MPT.

Fica instituída a contribuição de Negociação Coletiva/taxa negocial, decorrente do processo de negociação, em favor do SENALBA-DF, para custeio administrativo e assessoria jurídica, que será devida pelos empregados abrangidos pelo Convenção Coletiva de Trabalho, conforme a NCLT 13.467/2017.

§ 1º A Contribuição de Negociação Coletiva/taxa negocial referente aos empregados, devida por negociação coletiva realizada, será descontada **a cada ano na data base**, conforme vigência do presente Convenção Coletiva de Trabalho, na folha de pagamento no mês em que for registrado/homologado o Convenção Coletiva de Trabalho, no órgão competente, **no percentual de 5% (cinco por cento), sobre o total da folha de pagamento, podendo ser : 2,5% (dois virgula cinco por cento), no mês da data base e 2,5% (dois virgula cinco por cento) no mês de novembro do corrente ano, incidentes sobre a remuneração do empregado incidentes sobre a remuneração do empregado, a favor do SENALBA/DF, que sejam beneficiados por esse Acordo Coletivo de Trabalho, sindicalizados ou não** e recolhida pela instituição no mês da homologação, por meio de depósito na conta do **SENALBA/DF, CNPJ Nº 00.627.679.0001-43 - BANCO DE BRASILIA - BRB – AG. 208- CONTA 600.137-6 ou PIX CHAVE: senalba@senalbadf.org.br**

§ 2º - O não recolhimento da **TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**, prevista no parágrafo primeiro desta cláusula na data estipulada, sujeitará o infrator à multa igual a **10% (dez por cento)** sobre o valor devido.

§ 3º - A Instituição deverá apresentar a guia de depósito da CONTRIBUIÇÃO/TAXA NEGOCIAL Coletiva ou da contribuição sindical prevista nos Art. artigos 578, 579, 582, 583, 587 e 602, 611-b.

§.4º - As normas constantes na presente Cláusula “**CONTRIBUIÇÃO/TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**”, serão aplicadas de forma geral e imediata a todos os contratos de trabalho vigentes e futuros.

§. 5º - Os trabalhadores admitidos posteriormente a homologação da Convenção Coletiva de Trabalho, deverão enviar carta de autorização ao Sindicato para aderir a Convenção Coletiva de Trabalho, em até 30 dias após a assinatura do contrato junto a empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS

CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS

§ 1º - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Os Estabelecimentos de Cursos Livres, alcançados pela presente convenção, recolherão em favor do Sindicato dos Estabelecimentos de Cursos Livres do Distrito Federal - SINDELIVRE/DF o valor correspondente a 2% (dois por cento) do total apurado da sua folha de pagamento correspondente ao mês de **maio de 2021**, até o último dia útil do mês de junho de 2022, em consonância à decisão do STF - Supremo Tribunal Federal.

Em relação ao período de 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, os estabelecimentos de cursos livres do distrito Federal, Sindelivre/DF recolherão a título de Contribuição Confederativa Patronal o valor correspondente a 2% (dois por cento) do total apurado de sua folha de pagamento, correspondente ao mês de **maio de 2022**, até o último dia útil do mês de junho de 2022, em consonância à decisão do STF – Supremo Tribunal Federal.

§ 2º - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Fica instituído nos termos do artigo 513 letra “e” da CLT a Contribuição Negocial Patronal no valor de R\$ 254,11 (duzentos e cinquenta e onze centavos) por CNPJ, que deverá ser creditado na conta corrente do

Sindlivre/DF, na Caixa Econômica Federal, Agência: 2403 – Operação: 003 - C/C 00030492-2 - Sindicato dos Estabelecimentos de Cursos Livres do Distrito Federal – CNPJ: 02.930.945/0001-38 ou ainda crédito via PIX: “CNPJ: 02.930.945/0001-38”, cujo comprovante deverá ser encaminhado ao Sindlivre/DF, no e-mail: secretaria@sindelivredf.org.br,

§ 3º – A Contribuição Negocial Patronal deverá ser creditada até o último dia útil de setembro de cada ano, após a homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sob pena de inviabilizar as homologações junto ao Senalba/DF.

§ 4º - A Contribuição Negocial Patronal tem caráter obrigatório haja vista sua aprovação em A.G.E, conforme art. 513 letra “e” da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes convenientes, com fundamento na Lei nº 9958 de 12 de janeiro de 2000, instituem a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, observadas todas as prescrições dos arts. 625-A a 625-H, da C.L.T.

§ 1º - Serão representantes das partes, junto ao foro conciliatório, dois membros indicados por cada um dos Sindicatos Convenientes.

§ 2º - Fica estabelecido que a Comissão de Conciliação Prévia dar-se-á, ordinariamente, nos termos da Lei, para tratar das demandas a ela encaminhadas através de um dos Sindicatos ou de qualquer dos membros integrantes da comissão, intercalando os locais de reunião, conforme a escolha dos Sindicatos Convenientes, e funcionará com *quorum* mínimo paritário de dois membros.

§ 3º - A Comissão de Conciliação Prévia Intersindical encontra-se instalada e em funcionamento na sede do SENALBA/DF.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS TRIPARTITE DE TRABALHO

ACORDOS COLETIVOS TRIPARTITE DE TRABALHO

As instituições/empresas impossibilitados de cumprir a presente convenção poderão requerer junto ao sindicato patronal **SINDELIVRE-DF**, por escrito, via email secretaria@sindelivredf.org.br, (61) 3963-6679, 3963-2008 ou com as justificativas que fundamentem o pedido até 30 de julho 2022, e terá que apresentar proposta para celebração de ACTT - acordo tripartite de trabalho em separado. Por sua vez o SENALBA-DF irá consultar os trabalhadores, visando os devidos ajustes.

Parágrafo Primeiro - A instituição que solicitar a alteração da presente CCT – Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023, deverá estar em dia com suas obrigações patronais: Contribuição Confederativa e Negocial com o SINDELIVRE/DF e com o as taxas sindicais/SENALBA-DF prevista nesta Convenção Coletiva, pagas/quitadas.

Parágrafo Segundo: As instituições/empresas, que mantêm ou firmaram ACT vigentes, ficam desobrigadas de cumprir o presente CCT- Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023 até o termino da validade do referido Acordo Coletivo de Trabalho, em seguida estarão sob a égide desta Convenção Coletiva de Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MANUTENÇÃO DE CONQUISTAS E BENEFÍCIOS

MANUTENÇÃO DE CONQUISTAS E BENEFÍCIOS

Ficam garantidas e mantidas todas as cláusulas de direitos e benefícios estabelecidos em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, que também passam a integrar os contratos individuais de trabalho, de todos os trabalhadores abrangidos pela presente norma coletiva, nos termos da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento das obrigações de fazer estabelecidas na presente CCT - Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023, por empregados ou empregadores, sujeitará ainda o infrator à multa igual a 2% (dois por cento) do piso base da categoria do empregado, por cada infração, a cada mês, por cada trabalhador, devendo o valor apurado ser revertido em favor do Senalba/DF.

Parágrafo único: Caso seja necessário o ajuizamento de ação judicial para cobrar os valores devidos em razão do descumprimento de qualquer das Cláusulas desta CCT, será devido, ainda, pelo infrator honorário advocatícios no percentual de 20% do valor total apurado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JUÍZO COMPETENTE

JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho do Distrito Federal para dirimir quaisquer controvérsias resultantes da aplicação da Presente Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023.

TARCISIO BRANDAO MELO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMP E C R A SOC O FORM PROF DE BRASILIA

JOAO ADILBERTO PEREIRA XAVIER
PRESIDENTE
SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE CURSOS LIVRES DO DISTRITO FEDERAL SINDELIVRE/DF

ANEXOS

ANEXO I - ATA SENALBA DF

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA SINDELIVRE

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

