**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023 – SINEPE-DF/SAEP-DF**

SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR EM ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ nº 08.020.493/0001-33, neste ato representado por sua Presidente, Sra. SUÉLLEN CARINA ALVES DA SILVA; e SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO NO DISTRITO FEDERAL, CNPJ nº 00.721.019/0001-27, neste ato representado por sua Presidente, Sra. ANA ELISA DUMONT DE OLIVEIRA RESENDE; 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 1º (primeiro) de maio de 2021 a 30 (trinta) de abril de 2023 e a data-base da categoria em 1º (primeiro) de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA **– ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica às relações de emprego, existentes ou que venham a existir, entre os auxiliares de administração escolar em estabelecimentos particulares de ensino da educação básica, situados no Distrito Federal.

**Parágrafo primeiro** – Para os efeitos deste Instrumento Normativo, considera-se auxiliar de administração escolar todo empregado cuja função, no estabelecimento ou curso, não seja a de ministrar aulas, excetuadas as categorias profissionais diferenciadas, com abrangência territorial no DF.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - **DO PISO SALARIAL:** Estabelecem as partes convenentes que, a partir de 1º (primeiro) de maio de 2021, o piso salarial da categoria, para jornada de trabalho de 44h semanais, é de R$ 1.252,10 (mil duzentos e cinquenta e dois reais e dez centavos).

**Parágrafo primeiro** – A partir de 1º (primeiro) de maio de 2022, o piso da categoria será reajustado em 3,5% (três vírgula cinco por cento), com as ressalvas do parágrafo segundo.

**Parágrafo segundo** - Caso o INPC acumulado no período de maio de 2021 a abril de 2022 seja superior a 3,5% (três vírgula cinco por cento), o reajuste salarial a ser aplicado será de 3,5% mais 50%(cinquenta por cento) do que exceder os 3,5%(três vírgula cinco por cento), tendo como limite de reajuste salarial o total de 5% (cinco por cento), sem efeito cumulativo.

**Parágrafo terceiro** - O pagamento do reajuste salarial e do passivo dos meses de maio, junho, julho e agosto de 2021 ocorrerão na folha de pagamento do mês de setembro de 2021. O passivo poderá ser quitado em até 4 (quatro) parcelas mensais consecutivas.

**Parágrafo quarto** - Caso o salário mínimo, na vigência da presente Convenção, for reajustado em patamar superior ao piso acima fixado, o estabelecimento de ensino

complementará, a título de antecipação, até a data de 30 (trinta) de abril de 2022, o valor faltante para o atingimento do mínimo legal.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - **DO REAJUSTE**: O salário dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, e que não recebam o piso, será reajustado, em 1° de maio de 2021, tomando-se por base o salário pago em 30 (trinta) de abril de 2021, em 3,5% (três vírgula cinco por cento).

**Parágrafo primeiro** – A partir de 1° (primeiro) de maio de 2022, os salários dos empregados que não recebam o piso serão reajustados em 3,5% (três vírgula cinco por cento), com as ressalvas do parágrafo segundo.

**Parágrafo segundo** - Caso o INPC acumulado no período de maio de 2021 a abril de 2022 seja superior a 3,5% (três vírgula cinco por cento), o reajuste salarial a ser aplicado será de 3,5% (três vírgula cinco por cento) mais 50% (cinquenta por cento) do que exceder os 3,5% (três vírgula cinco por cento, tendo como limite de reajuste salarial o total de 5% (cinco por cento), sem efeito cumulativo.

**Parágrafo terceiro** - O pagamento do reajuste salarial e do passivo dos meses de maio, junho, julho e agosto de 2021 ocorrerá na folha de pagamento do mês de setembro de 2021. O passivo poderá ser quitado em até 4 (quatro) parcelas mensais consecutivas.

**Parágrafo quarto –** Poderão ser descontadas antecipações salariais concedidas durante o período de validade da última Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre as presentes partes, anterior a esta que agora se assina.

**Parágrafo quinto** – Os reajustes concedidos espontaneamente, para além do INPC do período, durante o período de 1° (primeiro) de maio de 2020 a 30 (trinta) de abril de 2021 não serão compensados na data-base.

## ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA QUINTA - **DA ISONOMIA SALARIAL:** Em um mesmo estabelecimento de ensino, o auxiliar de administração escolar admitido após a data de assinatura desta Convenção, não poderá perceber salário inferior a outro colega que desempenhe a mesma função, beneficiado com os reajustes previstos nas cláusulas terceira e quarta deste instrumento, observadas as possibilidades de eventuais diferenças resultantes da aplicação da cláusula vigésima.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS

CLÁUSULA SEXTA - **DO 13º SALÁRIO:** Atendendo a solicitação por escrito do auxiliar de administração escolar, formulado com 30 (trinta) dias de antecedência, o estabelecimento de ensino efetuará o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário do ano em curso, na folha de pagamento de junho a novembro, limitada tal concessão, no mínimo, a 20% (vinte por cento) do total dos auxiliares de

administração escolar contratados pelo estabelecimento de ensino, por mês. Até o dia 20 (vinte) de dezembro do ano em curso, serão pagos os outros 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário.

**Parágrafo único** - A antecipação será proporcional no caso de auxiliar de administração escolar contratado no ano em curso, da data da contratação até o mês do pedido, inclusive; para os demais casos, de janeiro até a data do pedido, inclusive.

CLÁUSULA SÉTIMA **- DO ANUÊNIO:** Os auxiliares de administração escolar que já recebem o adicional por tempo de serviço (anuênios), por força das Convenções Coletivas de Trabalho passadas, continuarão recebendo em sua remuneração o percentual referente a ele, adquirido até 30 (trinta) de abril de 1999, ficando acordado que, a partir de 1º (primeiro) de maio de 1999, não mais haverá contagem de tempo para efeito de aplicação ou pagamento de anuênios.

**Parágrafo primeiro** - São excluídos da obrigação acima pactuada os estabelecimentos de ensino que tenham plano de carreira, no qual seja contemplada a gratificação por tempo de serviço.

**Parágrafo segundo** - O auxiliar de administração escolar readmitido e o dirigente sindical que retornar ao exercício de auxiliar terão seu tempo anterior de trabalho no estabelecimento de ensino, no primeiro caso, e do exercício do mandato sindical, no segundo caso, contado para efeito de pagamento do anuênio referido no *caput* desta cláusula.

CLÁUSULA OITAVA **– DAS HORAS EXTRAS:** As horas extras eventualmente trabalhadas até o dia 15 (quinze) serão computadas na folha de pagamento do próprio mês em que foram prestadas e, após o dia 15 (quinze), no mês subsequente.

## AUXÍLIOS

CLÁUSULA NONA **- DAS BOLSAS DE ESTUDOS:** O auxiliar de administração escolar que não for ele próprio, seu cônjuge ou dependente legal beneficiário de bolsa de estudos, para ser usufruída no estabelecimento de ensino em que trabalha, concedida por instituição pública ou privada, em condições iguais ou mais favoráveis às que se seguem, terá direito, no estabelecimento de ensino em que trabalhar, a 01 (uma) bolsa de estudo integral, ou descontos de 50% (cinquenta por cento) nas anuidades escolares, para seu próprio uso, de seu cônjuge, ou de seus dependentes legais, exceto no caso de o estabelecimento ter concedido anteriormente bolsas de estudo em percentuais superiores, hipótese em que estes deverão ser mantidos. A referida bolsa será concedida na proporção da jornada de trabalho do empregado, respeitada sempre a jornada máxima prevista em lei.

**Parágrafo primeiro** – Em caso de demissão sem justa causa do auxiliar de administração escolar, ficará mantida a bolsa de estudos até o final do bimestre/trimestre que suceder a demissão, conforme critérios discriminados no *caput* desta cláusula.

**Parágrafo segundo** – Os valores das reduções estabelecidas no *caput* não integrarão o salário do auxiliar. As vantagens previstas no *caput* desta cláusula deverão ser solicitadas, pelo empregado, por escrito, e a sua concessão estará condicionada à existência de vaga, na data do pedido, observados os limites máximos de alunos, por sala de aula, estabelecidos por Lei, Acordo Coletivo ou Sentença Normativa.

CLÁUSULA DÉCIMA - **DA ASSISTÊNCIA SAÚDE:** O SINEPE-DF se compromete a viabilizar Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) para seus filiados.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – **ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO:** Por cada dia efetivamente trabalhado, o empregado receberá auxílio-alimentação ou auxílio-refeição equivalente a, no mínimo, R$ 7,00 (sete reais), a partir de 1º (primeiro) de maio de 2021. Esta cláusula só se aplica aos empregados que atendam a duas condições ao mesmo tempo: I) que tenham salário de até 02 (dois) pisos e; II) que ordinariamente trabalhem, no mínimo, 40 (quarenta) horas semanais, excluídas horas extras ou compensações.

**Parágrafo primeiro –** O pagamento do passivo dos meses de maio, junho, julho e agosto de 2021 ocorrerá na folha de pagamento do mês de setembro de 2021. O passivo poderá ser quitado em até 4 (quatro) parcelas mensais consecutivas.

**Parágrafo segundo –** A partir de 1° (primeiro) de maio de 2022, o auxílio-alimentação, ou auxílio-refeição, será reajustado em 3,5% (três vírgula cinco por cento). Caso o INPC seja superior a 3,5% (três vírgula cinco por cento), serão garantidos 50% (cinquenta por cento) do que exceder os 3,5% (três vírgula cinco por cento), sem efeito cumulativo, tendo como teto o reajuste total de 5% (cinco por cento). Esta cláusula só se aplica aos empregados que atendam a duas condições ao mesmo tempo: I) que tenham salário de até 02 (dois) pisos e; II) que ordinariamente trabalhem, no mínimo, 40 (quarenta) horas semanais, excluídas horas extras ou compensações.

**Parágrafo terceiro** – O benefício do *caput* será pago ou creditado ao trabalhador no início de cada mês ou até véspera de cada respectiva refeição.

**Parágrafo quarto –** A critério do empregador, o benefício, ao invés de ser diário, poderá ser uma cesta básica mensal ou equivalente. Nesta última hipótese, o valor pelo mês completo e trabalhado em, no mínimo, 40 (quarenta) horas ordinárias semanais será, a partir de maio de 2021 de, no mínimo, R$ 154,00 (cento e cinquenta e quatro reais) para a cesta ou equivalente. A partir de 1° (primeiro) de maio de 2022, o valor será reajustado em 3,5% (três vírgula cinco por cento). Caso o INPC seja superior a 3,5% (três vírgula cinco por cento), o reajuste aplicado será de 3,5%(três vírgula cinco por cento) mais 50% (cinquenta por cento) do que exceder os 3,5% (três vírgula cinco por cento), tendo como teto o reajuste total de 5% (cinco por cento), sem efeito cumulativo. O auxílio será pago até o dia de pagamento do respectivo salário.

**Parágrafo quinto** - Os empregadores que oferecem refeição no local de trabalho (almoço) estão dispensados do cumprimento da obrigação da presente cláusula, desde que cada refeição oferecida custe, a partir de maio de 2021, mais de R$ 7,00 (sete reais). A partir de 1° (primeiro) de maio de 2022, o auxílio-alimentação, ou

auxílio-refeição, será reajustado em 3,5% (três vírgula cinco por cento). Caso o INPC seja superior a 3,5% (três vírgula cinco por cento), serão garantidos 50% (cinquenta por cento) do que exceder os 3,5% (três vírgula cinco por cento), sem efeito cumulativo, tendo como teto o reajuste total de 5% (cinco por cento). Com isso, o valor da refeição fornecida no local de trabalho deverá acompanhar o percentual de reajuste acima indicado para dispensa da obrigação.

**Parágrafo sexto** – O auxílio-alimentação ou auxílio-refeição da presente cláusula não poderá ser descontado do salário do empregado sem sua anuência.

**Parágrafo sétimo** - Não poderá haver desconto do auxílio-alimentação ou auxílio-refeição previsto na presente cláusula nos dias de compensação de horas.

**Parágrafo oitavo** - O benefício previsto no *caput* da presente cláusula não tem natureza salarial e não incorpora a remuneração do empregado para nenhum fim.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - **DOS DESCONTOS:** Será permitido ao empregador, quando expressamente autorizado pelo empregado, o desconto direto em folha de pagamento, quando oferecida contraprestação de plano de saúde médico e/ou odontológico, seguro de vida em grupo ou convênios diversos, com participação total ou parcial do empregado.

## CONTRATAÇÃO E RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - **RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:** Nas rescisões contratuais levadas ao conhecimento do SAEP-DF, este, na data marcada, comprovará a presença do empregador, mediante declaração, quando o empregado não comparecer, desde que comprovada pelo empregador a ciência do auxiliar de administração escolar da data e horário estabelecidos para o ato.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - **DA RESCISÃO CONTRATUAL:** O empregador comunicará, por escrito, ao empregado, dia, hora e local para fazer a homologação da rescisão do contrato de trabalho. Cumprida esta formalidade, o empregador ficará isento das penalidades previstas na Lei nº 7.855/89 e § 8º, do art. 477, da CLT, caso o empregado não compareça no horário determinado, ficando o sindicato laboral com incumbência de fornecer um atestado comprobatório da presença do empregador e da ausência do empregado.

## CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - **DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL:** Os sindicatos convenentes se comprometem a instituir comissão igualitária e paritária para incentivar a realização de cursos de capacitação e aperfeiçoamento profissional da categoria. Tudo, inclusive, levando em consideração o estatal Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília - IFB.

**Parágrafo primeiro** – Os estabelecimentos particulares de ensino, em parceria com o SINEPE-DF e o SAEP-DF, procurarão ministrar cursos de formação, capacitação e aperfeiçoamento, sem prejuízo dos salários dos auxiliares de ensino. Os cursos serão regidos por profissionais devidamente habilitados nas áreas.

**Parágrafo segundo** - Será criada comissão paritária entre as entidades com a finalidade de elaborar PROGRAMA DE ALFABETIZAÇÃO dos auxiliares escolares.

## ESTABILIDADES

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – **ESTABILIDADES EM GERAL:** Salvo quando ocorrer a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, por pedido de dispensa ou por concordância manifestada por escrito, ou quando pago o correspondente ao período de estabilidade, os empregados serão estáveis durante os 60 (sessenta) dias posteriores ao retorno de licença previdenciária com percepção de auxílio doença por período de no mínimo 60 (sessenta) dias, desde que o empregado tenha mais de 02 (dois) anos de casa, exceto por acidente de trabalho. As trabalhadoras previstas na presente Convenção terão estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias (aí já incluídos os períodos previstos em textos legais e constitucionais) a contar do nascimento de seu filho natural, a não ser em caso de demissão por justa causa, por pedido de dispensa ou por concordância manifestada por escrito.

**Parágrafo único** – O estabelecimento de ensino poderá conceder o aviso-prévio ao empregado 30 (trinta) dias antes do término da estabilidade de 60 (sessenta) dias previstas nesta cláusula, exceto no caso de aviso-prévio indenizado.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - **DA ESTABILIDADE NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA:** Ao completar 02 (dois) anos de efetivo e ininterrupto tempo de trabalho no estabelecimento de ensino, o auxiliar adquire, quando prestes a completar o tempo necessário à aposentadoria voluntária, por idade ou tempo de serviço, estabilidade de 01 (um) mês para cada ano de efetivo e ininterrupto tempo de trabalho no referido estabelecimento, a ser considerada pelo estabelecimento de ensino no caso de rescisão imotivada do contrato de trabalho.

**Parágrafo primeiro** - Entende-se por rescisão imotivada a que não resultar de justa causa, de pedido de demissão ou de término do contrato a prazo certo.

**Parágrafo segundo** - A presente cláusula de estabilidade não se aplica aos casos de rescisão, ainda que sem justa causa, proveniente de: a) incompatibilidade do empregado para o exercício da atividade educacional; e b) no caso de o estabelecimento de ensino estar enfrentando notórios problemas financeiros. Em ambos os casos, o ônus da prova será do estabelecimento de ensino.

**Parágrafo terceiro** - Para que tenha validade a demissão sem justa causa do auxiliar que contar com 03 (três) anos ou menos para completar o tempo necessário à aposentadoria voluntária e que contar com 05(cinco) anos de efetivo e ininterrupto tempo de trabalho no mesmo estabelecimento de ensino, será obrigatória a realização de uma audiência em comissão de conciliação, desde que o auxiliar informe sua

condição ao estabelecimento de ensino, sendo certo que ficará suspenso o prazo para a quitação das verbas rescisórias e a aplicação das penalidades previstas no art. 477 da CLT, enquanto não for realizada a audiência supramencionada.

**Parágrafo quarto** - Independentemente da concordância do auxiliar, o estabelecimento de ensino poderá reconsiderar a dispensa se, ao determiná-la desconhecia a condição do auxiliar prestes a se aposentar.

**Parágrafo quinto** - O auxiliar beneficiário da estabilidade estabelecida na presente cláusula deverá comunicar ao estabelecimento de ensino, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento do aviso de dispensa, da iminência da aquisição do direito à aposentadoria, recebendo do estabelecimento de ensino, no mesmo prazo, comunicação confirmando ou reconsiderando a demissão.

## OUTRAS NORMAS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - **COMUNICAÇÃO DO ESTADO GRAVÍDICO:** A auxiliar de administração escolar 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 sua demissão, a empresa poderá reintegrar a empregada sem o pagamento dos dias parados e compensando as verbas rescisórias pagas com os salários vincendos.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - **DE GALA-LUTO:** Não serão descontadas do auxiliar de administração, no decurso de 9 (nove) dias, as faltas verificadas por motivo de gala ou de luto em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe ou de filho.

## TEMPO E JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - **CARGA HORÁRIA:** Ocorrendo diminuição da carga horária por solicitação, por escrito, do empregado, ou devido à redução de turma, ou ainda por mudança da grade curricular, o auxiliar de administração escolar poderá optar por permanecer no estabelecimento de ensino com remuneração correspondente à nova carga horária resultante, não se configurando, nestes casos, modificação unilateral do contrato de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - **DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:** Será permitida a compensação da jornada de trabalho do sábado pelo acréscimo do número de horas correspondentes durante os dias úteis de segunda à sexta-feira, desde que não exceda a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, independentemente de homologação pelo SAEP-DF. Os estabelecimentos poderão adotar o regime de horário de 12(doze) por 36 (trinta e seis) horas, com relação aos guardas, vigias e porteiros.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - **DO BANCO DE HORAS:** A partir da data da assinatura da presente Convenção Coletiva, os estabelecimentos de ensino poderão implantar o banco de horas, na forma preconizada no art. 59, § 2º da CLT.

**Parágrafo primeiro** – Fica permitida a compensação do excesso de horas em um dia pela correspondente diminuição em outro, de maneira que não exceda o período máximo de 06 (seis) meses ou o último dia civil do ano letivo, o que for maior e a critério do empregador. Assim, o excesso de horas de fevereiro pode ser compensado até último dia civil de dezembro, para empregador que utiliza calendário brasileiro. Para empregador que usa calendário no hemisfério norte, o último dia civil é 30 (trinta) de junho.

**Parágrafo segundo** – A jornada diária não poderá ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas.

**Parágrafo terceiro** – O banco de horas não poderá extrapolar o limite de 70 (setenta) horas.

**Parágrafo quarto** - Rescindido o contrato de trabalho, as horas trabalhadas não compensadas deverão ser pagas, como extras, pelo valor vigente quando da rescisão.

**Parágrafo quinto** - As horas negativas acumuladas pelo empregado em virtude da pandemia da Covid-19 poderão ser compensadas até fevereiro de 2022.

**Parágrafo sexto** - Eventual saldo negativo do banco de horas, previsto na presente cláusula, não poderá ser descontado das verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - **DO ABONO DE FALTAS:** Terão validade, para efeito de abono de faltas, os atestados médicos ou odontológicos fornecidos por serviço médico do próprio empregador, do SINEPE-DF ou do SAEP-DF.

**Parágrafo único** - Serão abonadas as faltas, até 08 (oito) dias por ano, por motivo de doença do descendente do auxiliar de administração escolar, desde que este tenha até no máximo 10 (dez) anos de idade e necessite de internação hospitalar, mediante comprovação por atestado médico da rede oficial de saúde ou emitido por profissional credenciado por um dos sindicatos convenentes ou de plano de saúde privado do qual o auxiliar comprove ser integrante. As faltas ao trabalho deverão ser repostas pelo empregado nos dias e horários determinados pelo estabelecimento de ensino. Caso, no horário de reposição, o auxiliar comprove ter compromisso inadiável, o estabelecimento de ensino designará novo dia e horário para reposição, que, necessariamente, deverá ocorrer dentro do semestre, sob pena de desconto dos dias não trabalhados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - **DA LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO:** Após 05 (cinco) anos de efetivo e ininterrupto exercício no mesmo estabelecimento de ensino, o auxiliar de administração escolar tem direito a uma licença não remunerada de até 02 (dois) anos, que deverá ser solicitada por escrito, prorrogável por entendimento escrito das partes interessadas, sem contagem do tempo da licença para efeitos de trabalho ou de adicionais por tempo de serviço. A solicitação será feita com mínimo de 06 (seis) meses de antecedência.

**Parágrafo primeiro** - O empregado não terá direito à bolsa de estudo de que trata a cláusula nona, quando em licença não remunerada.

**Parágrafo segundo** - A saída do auxiliar de administração escolar licenciado deverá coincidir com o fim do semestre letivo, e o seu retorno, com o início do ano letivo, a menos que haja liberalidade do empregador em favor do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – **SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO -** As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho nos termos dos Artigos 1º e 3º da Portaria nº 373 do extinto Ministério do Trabalho e Emprego, de 25/02/2011, sem prejuízo do disposto no Artigo 74, parágrafo 2º da CLT, que determina o controle da jornada por meio manual, mecânico e eletrônico.

**Parágrafo primeiro** - Não serão admitidas, conforme art. 3º da Portaria nº 373/2011, por meio do controle alternativo de ponto, as seguintes situações.

I - restrições à marcação de ponto;

II - marcação automática de ponto;

III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;

IV - alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo Segundo** – O Sistema de Ponto adotado deverá reunir, também, as seguintes condições:

I - encontrar-se disponível no local de trabalho, por meio de aplicativo ou software para o registro da jornada;

II - permitir a identificação de empregador e empregado;

III - o empregado deve ter acesso permanente aos registros do ponto eletrônico, inclusive dos meses anteriores.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - **DO DIA DO AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO:** Em 15 (quinze) de outubro, dia reconhecido como o Dia do Auxiliar de Administração Escolar, não se pode exigir trabalho do integrante da categoria, sendo autorizada a substituição deste dia por outro mais conveniente para as partes, independentemente do calendário escolar já existente.

**Parágrafo único** - Não se aplica ao pessoal de segurança e nem de manutenção o disposto nesta cláusula, assegurando-se, no entanto, sob forma de rodízio alternativo, folga compensatória.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - **DO UNIFORME:** Quando o estabelecimento exigir uniforme para o trabalho, deverá fornecê-lo gratuitamente ao empregado, exceto o calçado que não for especial.

## PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - **DOS VIGIAS E VIGILANTES**: Para todos os fins, considera-se como "vigia ou vigilante" o previsto na Lei nº 12.740/2012, ou seja, "segurança pessoal ou segurança patrimonial". Considera-se "segurança pessoal ou segurança patrimonial" aquele devidamente capacitado e contratado para tanto, equipado pelo empregador com arma de fogo ou arma branca para exercício de sua profissão. Havendo nova legislação diferente do presente texto, ela prevalecerá sobre a presente cláusula.

**Parágrafo único** – São garantidos aos vigias e vigilantes os direitos da cláusula décima primeira. Isto desde que exerçam jornada de 12(doze) por 36(trinta e seis) horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – **DO SEGURO DE VIDA PARA VIGIAS E VIGILANTES:** Obriga-se o estabelecimento de ensino a fazer, por conta própria, seguro de vida para os empregados que trabalharem como vigias ou vigilantes, na forma da lei.

## RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - **DO ACESSO DE REPRESENTANTE SINDICAL:** Os diretores dos estabelecimentos de ensino permitirão aos dirigentes sindicais, no exercício efetivo do cargo, o ingresso no estabelecimento para contato com os trabalhadores em datas e horas previamente acordadas, observando-se o prazo máximo de 15(quinze) dias para a marcação da visita a contar do dia da solicitação do sindicato laboral, excluídos os períodos de greve.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - **DO QUADRO DE AVISOS:** Fica assegurado ao sindicato laboral o direito de afixar seu material de divulgação nos quadros de aviso das escolas, desde que não contenham ofensas ou desrespeitos à pessoa física ou jurídica, à ordem jurídica, nem ao regimento do estabelecimento de ensino.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL:** Os estabelecimentos de ensino associados ao SINEPE-DF alcançados pela presente Convenção Coletiva recolherão, em favor do SINEPE-DF, até 31 (trinta e um) de agosto de 2021, o valor correspondente a R$ 3,32 (três reais e trinta e dois centavos) por cada aluno matriculado para o ano letivo de 2021. Os estabelecimentos de ensino não associados recolherão ao SINEPE-DF o valor correspondente a R$ 6,35 (seis reais e trinta e cinco centavos) por cada aluno matriculado para o ano letivo de 2021. Esses valores também serão recolhidos, por mais uma vez, até 30 (trinta) de julho de 2022, corrigidos pelo INPC dos últimos 12 (doze) meses.

**Parágrafo primeiro** - O estabelecimento de ensino, no prazo de 60 (sessenta) dias corridos deste acordo (ou prazo maior estipulado por diretoria do sindicato patronal), apresentará declaração firmada, pelo seu representante legal, na qual constará o número de alunos matriculados no ANO DE 2021, mediante protocolo, e pagará o valor da primeira parcela da taxa assistencial neste ato de apresentação, sob pena de esta não ser recebida.

**Parágrafo segundo** – Até 30 (trinta) de março de 2022, apresentará declaração firmada, pelo seu representante legal, na qual constará o número de alunos matriculados NO ANO DE 2022, mediante protocolo e pagará o valor da segunda parcela da taxa assistencial neste ato de apresentação, sob pena desta não ser recebida.

**Parágrafo terceiro** – O reajuste salarial previsto na cláusula terceira da presente Convenção Coletiva será de 9% (nove por cento) para o(s) respectivo(s) ano(s), para os estabelecimentos de ensino que não apresentarem a declaração prevista no(s) parágrafo(s) acima da presente cláusula, ou fizerem apresentação com dados incorretos.

**Parágrafo quarto** – O atraso no pagamento importará multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido, juro de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

**Parágrafo quinto** – Aos estabelecimentos de ensino não associados ao SINEPE-DF fica resguardado o direito de oposição à sua obrigação de pagar a contribuição negocial patronal. Isto desde que, até 10 (dez) dias após a assinatura deste instrumento coletivo de trabalho, faça-o na sede do sindicato patronal, por meio de formulário próprio com identificação do estabelecimento, além de cópia do último demonstrativo de pagamento.

**Parágrafo sexto** – 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - **DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL URBANA:** Até 28 (vinte e oito) de setembro de 2021 e 28 (vinte e oito) de maio de 2022, obrigam-se os estabelecimentos de ensino a remeter: I - ao Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar – SAEP-DF, cópia da guia de contribuição sindical dos integrantes da categoria, nos termos da Nota Técnica SRT/MTE 202/2009, publicada no D.O.U 15 (quinze) de dezembro de 2009. II - Ao Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Distrito Federal – SINEPE-DF, cópia da guia de contribuição sindical da entidade mantenedora.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - **DA RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS:** Até o dia 28 (vinte e oito) de setembro de 2021 e de 2022, os estabelecimentos de ensino fornecerão aos sindicatos signatários deste instrumento, em formulários a serem elaborados e enviados por estes, relação nominal de todos os empregados da categoria profissional,

em que constem, ainda, data de admissão, função, salário de cada um e endereço eletrônico, ressalvada a previsão da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD.

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - **DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:** A Comissão de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes das partes convenentes, tem atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

**Parágrafo primeiro** - Serão representantes dos sindicatos convenentes, junto à Comissão de Conciliação Prévia, 02 (dois) membros indicados pelo SINEPE-DF e 02 (dois) membros do SAEP-DF.

**Parágrafo segundo** - Qualquer demanda de natureza trabalhista será preferencialmente submetida à Comissão de Conciliação Prévia. A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer membro da comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

**Parágrafo terceiro** – Não prosperando a conciliação, será fornecida, ao empregado e ao empregador, declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da comissão, que preferencialmente deverá ser juntada à reclamação trabalhista.

**Parágrafo quarto** – Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da comissão, fornecendo-se cópia às partes.

**Parágrafo quinto** – A Comissão de Conciliação Prévia tem um prazo de 10 (dez) dias para a realização da sessão de conciliação a partir da provocação do interessado. No último dia do prazo, será fornecida ao interessado a declaração de que trata o parágrafo terceiro da presente cláusula.

**Parágrafo sexto** – A Comissão de Conciliação Prévia funcionará com *quorum* mínimo paritário de 02 (dois) membros, e suas reuniões se darão, ordinariamente, de 10 (dez) em 10 (dez) dias, ou, extraordinariamente, se a gravidade do motivo o justificar. Os locais de reunião serão fixados conforme a escolha dos sindicatos convenentes.

**Parágrafo sétimo –** Nos termos do art. 625-E, da CLT, o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

**Parágrafo oitavo** – Nas demandas submetidas à apreciação da Comissão de Conciliação Prévia, será cobrada a taxa das entidades educacionais não filiadas ao SINEPE-DF, como remuneração das instalações e pessoal necessários ao funcionamento do foro.

### DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - **DA MULTA:** O descumprimento do disposto no presente acordo obriga a parte infratora ao pagamento de multa correspondente à metade do

piso da categoria, que reverterá para a parte prejudicada, podendo ser dispensada em caso de decisão entre os dois sindicatos.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - **DAS RELAÇÕES SAEP-DF / SINEPE-DF:** Os assuntos de interesse do SAEP-DF, ou da categoria profissional, durante a vigência do presente instrumento coletivo, poderão ser tratados junto à direção da escola, pelos dirigentes do sindicato, ou por auxiliares escolares devidamente credenciados pela respectiva Diretoria do SAEP-DF que, a critério desta, poderá ser substituída em qualquer época. Caso haja qualquer divergência quanto à interpretação, em tese, de regras do presente documento, os sindicatos se reunirão para conciliação em interpretação oficial.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – **ACORDOS COLETIVOS:** Os empregadores que estabeleceram ou que vierem a estabelecer, com seus auxiliares de administração, índices ou condições mais favoráveis que os previstos na presente Convenção Coletiva, poderão, desde que assistidos pelo SINEPE-DF, celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com o SAEP-DF.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – **OUTROS DIREITOS:** Para além dos direitos e deveres expressos na presente Convenção, também vinculam as partes, na vigência da presente Convenção, das regras previstas em textos constitucionais e textos legais, quando pertinentes e vigentes ao tempo dos fatos. Dentre estes direitos e deveres, estão os de licença-paternidade constitucional, férias remuneradas constitucionais, verbas rescisórias de CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - **VALE-TRANSPORTE:** O fornecimento do vale-transporte será conforme a Lei nº 7.418/85, que garante o vale-transporte mediante serviço público para efetivas despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Neste sentido, o vale-transporte é necessário mesmo para empregados que residam próximo ao emprego, desde que a caminhada direta ao emprego seja mais longa que a soma de caminhadas que seriam necessárias da residência até a parada de transporte mais próxima à residência, cumulada com a caminhada da parada mais próxima do emprego até o local de trabalho. Não é possível vale-transporte que não seja efetivamente usado pelo empregado para a finalidade de deslocamento ao trabalho e retorno, não sendo compensável em caso de outros meios que não sejam serviço de transporte público regular.

**Parágrafo primeiro** – Considerando os problemas enfrentados no sistema de transporte público do Distrito Federal e Entorno, as empresas poderão optar por fornecer o vale-transporte a seus empregados em dinheiro, por questão de segurança e praticidade operacional, observando o disposto na Lei nº 7.418/85 e no Decreto 95.247/87. O pagamento em dinheiro do vale-transporte não afasta a sua natureza jurídica indenizatória, como já decidido pelo TST (TST-AA nº 366360/97.4, por VU, DJU – 07.08.98, Seção I, pág.314).

**Parágrafo segundo –** As empresas que optarem por fornecer o vale-transporte pelo sistema de bilhetagem eletrônica, nos dias de paralisação dos rodoviários, poderão efetuar o pagamento do vale-transporte em dinheiro, não implicando este procedimento qualquer incorporação aos salários e demais itens de sua remuneração, os quais poderão ser compensados no mês seguinte.

## DISPOSIÇÕES GERAIS

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

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

Brasília/DF, 8 de setembro de 2021.

Suéllen Carina A. da Silva

SUÉLLEN CARINA ALVES DA SILVA
Presidente

SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR EM ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO NO DISTRITO FEDERAL

ANA ELISA DUMONT DE OLIVEIRA RESENDE

Presidente

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO NO DISTRITO FEDERAL

Kelly das Graças Freitas
OAB-DF 24566

Oneide Sotério da Silva
OAB-DF 24739