CIRCULAR JURÍDICA Nº 01/2026 – SEMESB/ABAMES

PARA: Diretorias, Gestores de Recursos Humanos e Departamentos de Pessoal das Instituições de Ensino Superior Mantenedoras Filiadas ao SEMESB/ABAMES

DE: Assessoria Jurídica – Dr. George Dantas (OAB/BA 19.695)

ASSUNTO: Nota Explicativa e Diretrizes Operacionais para Aplicação da CCT 2025/2027 – Estratégia de Remuneração Médica, Dedicação e Mitigação de Passivo Trabalhista

DATA: Outubro de 2026

Prezados(as) Senhores(as),

Com a celebração da **Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2027** entre o **SEMESB/ABAMES** e o **SINPRO-BA**, emitimos a presente Nota Explicativa, com destaque para a aplicação estratégica das cláusulas normativas pelas áreas de Recursos Humanos e Departamento Pessoal, visando à sustentabilidade financeira e à segurança jurídica das mantenedoras.

Dedicamos especial atenção às ferramentas negociais inseridas no instrumento para equacionar a retenção de docentes em áreas de alta concorrência mercadológica — notadamente **cursos de Medicina** —, sem gerar equiparações salariais indevidas com o restante do corpo docente.

1. ESTRATÉGIA DE REMUNERAÇÃO DE PROFESSORES MÉDICOS: APLICAÇÃO DA CLÁUSULA 10ª E GESTÃO DE RISCO DE EQUIPARAÇÃO (ART. 461 DA CLT)

Um dos maiores desafios das IES mantenedoras de cursos de Medicina é a atração e fixação de médicos docentes, cuja remuneração de mercado é substancialmente superior à média dos demais cursos.

Para solucionar essa assimetria sem contaminar a tabela de hora-aula geral da IES (o que atrairia riscos de isonomia com base no art. 461 da CLT e na Cláusula 6ª da CCT), o **Parágrafo Terceiro da Cláusula 10ª** da nossa CCT foi redigido com a seguinte previsão:

"Parágrafo Terceiro. As horas de dedicação (25% ou 50%) contempladas nas alíneas 'a' e 'b', serão pagas efetivamente, no mínimo, pelo mesmo valor da hora-aula praticada em sala de aula."

Como operacionalizar pelo RH para blindar a Instituição contra passivos:

1. **Diferenciação pela Dedicação e não pela Hora-Aula de Sala:** A expressão expressa **"no mínimo"** confere respaldo coletivo para que a mantenedora remunere as horas de dedicação/extraclasse (estudos, pesquisa, coordenação de internato, planejamento e avaliação) em patamar superior ao valor da hora-aula básica de sala, se assim exigir a **retenção do profissional médico**.

2. **Estruturação Contratual e Descritivo de Atividades:**

- No contrato e nos termos aditivos, as atividades de dedicação do docente médico devem detalhar a complexidade técnica e a responsabilidade acadêmica diferenciada (ex.: preceptoria de internato médico avançado, elaboração de diretrizes clínicas acadêmicas, comitês de ética, preceptoria hospitalar especializada).
- **Discriminação no Contracheque (Cláusula 10ª, § 1º):** É indispensável consignar rubricas autônomas na folha:
- Rubrica A: Horas-Aulas Magistrais;
- Rubrica B: DSR sobre Horas-Aulas;
- Rubrica C: Horas de Dedicação / Extraclasse Diferenciadas (Cláusula 10ª, § 3º);
- Rubrica D: DSR sobre Horas de Dedicação.

3. **Inexistência de Paradigma para Professores de Outras Áreas:**

- A hora-aula básica de sala pode ser mantida em níveis alinhados ao plano de cargos ou à tabela da IES. A majoração financeira reside na remuneração das **horas de dedicação**, justificadas pela produtividade técnica, projetos de pesquisa aplicada e exigência de mercado.
- Nos termos do art. 461 da CLT, a equiparação salarial exige trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento e com a mesma perfeição técnica. A diferenciação objetiva de títulos, produtividade, complexidade hospitalar/clínica e o uso de Plano de Carreira Docente / Política de Remuneração Interna formalizada (amparada pelo **Parágrafo Quarto da Cláusula 10ª**) afastam a pretensão de equiparação de docentes de outros cursos teóricos.

2. PRECEPTORIA, PRÁTICAS E VEDAÇÃO DE ENQUADRAMENTO DOCENTE (CLÁUSULA 2ª)

- O **Parágrafo Único da Cláusula 2ª** estabelece que profissionais regulamentados e técnicos que atuam em atividades de preceptoria, práticas profissionais, núcleos de serviços e acompanhamento de estágios **não se enquadram na função de Professor/Docente**.
- Conduta do RH: Para médicos e técnicos que atuem estritamente em ambulatórios, hospitais-escola e supervisão de rotina prática, o contrato deve ser formalizado sob o cargo específico de "Preceptor" ou "Orientador de Prática Médica", sem atribuição de ministrar aulas expositivas de matriz curricular teórica, afastando a aplicação dos pisos docentes.

3. CRONOGRAMA ECONÔMICO E REAJUSTES SALARIAIS

A. Reajuste 2025 e Rescisões Anteriores (Cláusula 3ª)

- **Reajuste:** 6,5% a partir de **01/09/2025** sobre a base de 31/08/2024. **Inexiste pagamento retroativo** a 01/09/2024.

- **Rescisões Anteriores (§ 3º):** Dispensas sem justa causa havidas entre 01/09/2024 e 31/08/2025 tiveram o percentual de 6,5% restrito exclusivamente à complementação de haveres rescisórios calculados sobre a base de agosto/2024, sem diferenças de salários mensais.

B. Abono Pecuniário Indenizatório de 8,0% (Cláusula 3ª, §§ 1º e 2º)

- **Quitação Definitiva do Resíduo Inflacionário:** O abono é fixado em 8,0% total sobre o salário nominal do mês anterior ao desembolso, fracionado em:
- **1ª Parcela (4,0%):** Competência **outubro/2026** (quitada até o 5º dia útil de novembro/2026);
- **2ª Parcela (4,0%):** Competência **novembro/2026** (quitada até o 5º dia útil de dezembro/2026).
- **Diretriz de Elegibilidade:** O abono é devido aos docentes com contrato de trabalho **ativo no mês do respectivo desembolso**, independentemente da data de admissão. Empregados já desligados antes dos referidos meses não têm direito a rescisão complementar desse abono.
- **Isenção Total de Encargos (art. 457, § 2º, da CLT):** Parcela com estrita natureza indenizatória. **Não incide** INSS, FGTS, DSR, e não projeta reflexos em aviso prévio, 13º salário ou férias.

- **Observações:**

- **Docentes admitidos após setembro/2025 e ativos em 2026:**

  Embora o abono tenha como motivação histórica a recomposição do resíduo inflacionário de 2025, o texto pactuado na CCT **não fixou trava de proporcionalidade nem exigência de vínculo anterior a setembro de 2025**. A norma determina expressamente que a verba será paga aos docentes abrangidos pela convenção sobre a folha de competência de **outubro/2026 e novembro/2026**, calculada com base no salário vigente no mês anterior ao desembolso.

  Portanto, para fins de estrito cumprimento da norma e prevenção de passivo (inclusive de multa convencional), **o abono é devido a todos os**

docentes com contrato ativo nas referidas competências de desembolso, independentemente da data de admissão.

- **Empregados já desligados (Rescisão Complementar):**
  Nesse ponto, **a CCT não é omissa e não há rescisão complementar de abono a ser feita**. O regramento transitório de rescisões pretéritas foi exaurido no Parágrafo Terceiro da Cláusula Terceira, contemplando apenas os reflexos do reajuste de 6,5% para quem foi dispensado até agosto/2025. O abono de 8% é parcela com exigibilidade estrita nas competências de outubro e novembro de 2026, **não sendo extensível a empregados cujos contratos já tenham sido rescindidos antes do período de desembolso**.

FUNDAMENTAÇÃO TÉCNICA: Rescisões Anteriores: A CCT NÃO é omissa (Blindagem Patronal)

A ***a CCT*** **não é omissa** ***quanto à rescisão complementar aos já desligados***. O § 3º da Cláusula 3ª regulamentou a transição:

- Aos demitidos sem justa causa entre **01/09/2024 e 31/08/2025**, previu-se apenas o recálculo rescisório sobre o salário de 31/08/2024 com 6,5%, sem reflexos retroativos e **sem direito ao abono**.
- O abono (§ 1º) teve sua exigibilidade postergada para as competências de **outubro/2026 e novembro/2026** exatamente para diferir o fluxo de caixa das IES. **Não foi pactuada nenhuma extensão desse abono para contratos já rescindidos antes do seu desembolso**.

Quem tem direito ao abono em outubro e novembro de 2026?

O caput do § 1º da Cláusula 3ª estipula:

"...as IES concederão aos professores e demais profissionais abrangidos por esta convenção um Abono Pecuniário Indenizatório equivalente ao percentual total de 8,0% (...), calculado sobre o salário-base nominal vigente no mês imediatamente anterior ao seu desembolso..."

- **Critério objetivo de elegibilidade:** Estar com contrato de trabalho ativo na competência de desembolso (folhas de outubro/2026 e novembro/2026).
- A CCT vinculou o valor ao "salário-base vigente no mês anterior ao desembolso", e **não estabeleceu cláusula de proporcionalidade** nem corte temporal de admissão para os novos contratados.
- Excluir docentes admitidos após setembro de 2025 que estejam com contrato ativo em outubro/novembro de 2026 atrairá ações de cumprimento com condenação ao pagamento da verba e aplicação da multa normativa da Cláusula 29ª.

C. Reajuste Salarial 2026/2027 (Cláusula 4ª)

Correção acumulada de **4,0%** sobre o salário de 31/08/2026, de forma escalonada e **sem efeito retroativo**:

- **2,0% a partir de 01/11/2026** (folha de novembro, paga até o 5º dia útil de dezembro/2026);
- **2,0% adicional a partir de 01/03/2027** (folha de março, paga até o 5º dia útil de abril/2027).

4. GESTÃO DE CARGA HORÁRIA, CONTROLE DE FREQUÊNCIA E BENEFÍCIOS

- **Irredutibilidade e Flutuação de Turmas (Cláusulas 9ª e 10ª, § 2º):** A redução de carga horária decorrente da redução do número de alunos ou turmas **não configura redução salarial ilícita**, alinhando-se à **OJ 244 da SDI-1 do TST**.
- **Dispensa do Ponto Tradicional (Cláusula 18ª):** As IES estão legalmente dispensadas da anotação mecânica de entrada e saída, bastando a manutenção do controle de frequência por meios alternativos (caderneta eletrônica, sistemas acadêmicos). Os intervalos entre aulas não contam como jornada de trabalho, desde que não sejam exigidas atribuições do professor no período.
- **Bolsas de Estudo (Cláusula 23ª):** Concessão de bolsa de 70% limitada a 1 por turma fechada que tenha no mínimo 85% de matrículas efetivadas, com carência de 1 ano de vínculo. **Atenção especial:** O **Parágrafo Doze veda expressamente a concessão de novas bolsas para os cursos de Medicina, Medicina Veterinária e Odontologia**.

5. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E PROCEDIMENTOS DE OPOSIÇÃO (CLÁUSULA 28ª)

- **Desconto:** 3 parcelas de **1,0% sobre o salário bruto**, nas folhas de **outubro, novembro e dezembro de 2026**.
- **Repasse ao SINPRO-BA:** Até o **dia 10** dos meses de novembro/2026, dezembro/2026 e janeiro/2027, via depósito identificado ou PIX, acompanhado da relação detalhada de docentes e valores.
- **Direito de Oposição (§§ 2º e 3º):**
- O docente não sindicalizado deve formalizar sua oposição individualmente no período de **05 a 20 de outubro de 2026**, via e-mail

obrigatório ao SINPRO-BA e concomitantemente ao RH da mantenedora.

- O § 2º assegura expressamente que a IES **não sofrerá qualquer penalidade ou cobrança** por se abster de descontar a contribuição dos docentes que exerceram a oposição.

6. DEFESA CONTRA MULTAS NORMATIVAS (CLÁUSULA 29ª)

Em caso de fiscalização ou apontamento de eventual descumprimento de obrigação de fazer, a Cláusula 29ª estabelece multa de R$ 200,00, mas assegura à IES o **prazo improrrogável de 10 (dez) dias úteis**, contados do recebimento de notificação formal escrita, **para sanar a inconsistência sem a incidência de qualquer penalidade pecuniária**.

A Assessoria Jurídica do SEMESB/ABAMES permanece à inteira disposição das mantenedoras para análise de contratos individuais, políticas internas de remuneração e validação dos procedimentos de folha de pagamento.

Atenciosamente,

George Dantas
Assessor Jurídico – SEMESB/ABAMES
OAB/BA 19.695