

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023**  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR067749/2022**

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.948.389/0001-10, e FUNDAÇÃO ESC TÉCNICA LIBERATO SALZANO VIEIRA DA CUNHA, CNPJ n. 91.683.474/0001-30, celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**1. VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

**2. ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Diferenciada dos Professores, EXCETO a categoria dos Professores Públicos no município de Tavares-RS, com abrangência territorial em Novo Hamburgo/RS.

**3. PISO SALARIAL REGIONAL**

Fica assegurada aos professores que percebam remuneração inferior ao maior piso salarial regional, exceto piso para técnicos de nível médio, uma parcela salarial complementar mensal até o referido valor, servindo de base de cálculo exclusivamente para as seguintes parcelas: gratificação natalina, férias acrescidas de 1/3, adicional noturno, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e aviso prévio e horas extras.

**4. REAJUSTE SALARIAL**

Os salários serão reajustados no percentual de 6% (seis inteiros por cento), a partir de 1º de março de 2022, incidente sobre os salários vigentes em 28 de fevereiro de 2022.

**Parágrafo Único** – Procedida a implantação em folha de pagamento do reajuste previsto no caput desta cláusula e os reajustes previstos nas letras “b e c” da cláusula quarta do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR002609/2022), ficam reconhecidas as perdas do poder aquisitivo dos salários no período de 01/03/2018 a 28/02/2022 no percentual de 11,87% (onze inteiros e oitenta e sete centésimos por cento), o qual será objeto de negociação na próxima data-base de março de 2023.

**5. PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Os salários deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

**Parágrafo Único** – Não procedido o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil, fica a Fundação obrigada a pagar multa diária de 1/6 (um sexto) de dia de salário por atraso em favor do professor, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

**6. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Fica assegurado o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º salário, no prazo máximo de 2 (dois) dias antes do início das férias, independentemente da solicitação do professor.

**Parágrafo Primeiro** – A parcela restante do 13º salário deverá ser paga até o dia 20 de dezembro de 2022.

**Parágrafo Segundo** – A antecipação da primeira parcela prevista no “caput” substitui a vantagem assegurada pelo Art. 2º da Lei nº 4.749/65.

**Parágrafo Terceiro** – Na hipótese de descumprimento da norma acima o Sindicato profissional notificará, por qualquer meio, a Fundação, para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 72 (setenta e duas) horas, contadas do recebimento da notificação.

**Parágrafo Quarto** – Não procedido o pagamento do 13º salário no prazo máximo previsto no “caput”, fica a Fundação obrigada a pagar multa diária de 1/6 (um sexto) de dia de salário por atraso em favor do professor, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

## **7. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), mediante convocação ou autorização prévia da Diretoria Executiva da Fundação, da qual será especificada a necessidade de serviço pontualmente.

## **8. HORAS TRABALHADAS EM DIAS DE REPOUSOS, FERIADOS E PONTOS FACULTATIVOS**

Os repousos e feriados trabalhados e pontos facultativos adotados pela Fundação quando não compensados deverão ser pagos com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora laborada, já incluída a dobra da lei.

**Parágrafo Único** – Fica estabelecido que os pontos facultativos previstos no “caput” correspondem aos fixados em decreto pelo Chefe do Poder Executivo Estadual.

## **9. RECESSO ESCOLAR**

É assegurado a todo o professor o pagamento do adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, ressalvadas as disposições legais, no caso de exercer atividades na Fundação, ou em serviço externo, durante o período de recesso escolar, por convocação ou autorização antecipada da Diretoria Executiva da Fundação.

## **10. TURNO NOTURNO**

No turno noturno, o professor fará jus à percepção de cinco horas-aula a cada quatro horas aulas trabalhadas.

**Parágrafo Primeiro** – Se a jornada noturna for inferior a quatro horas-aulas, o professor receberá proporcionalmente ao período trabalhado.

**Parágrafo Segundo** – No turno noturno, o intervalo intrajornada será de 30 (trinta) minutos.

## **11. AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

A Fundação concederá mensalmente aos professores um auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação, conforme opção individual, no valor total de R\$ 754,16 (setecentos e cinquenta e quatro reais e dezesseis centavos), a partir de 1º de março de 2022, de R\$ 769,12 (setecentos e sessenta e nove reais e doze centavos), a partir de 1º de junho de 2022, e de R\$ 793,10 (setecentos e noventa e três reais e dez centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, em substituição aos valores previstos para as mesmas datas na cláusula décima primeira do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR002609/2022), não cumulativos, mediante crédito em cartão magnético personalizado até o último dia útil do mês anterior ao mês de competência.

**Parágrafo Primeiro** – Ao professor afastado por acidente de trabalho, nos termos da legislação previdenciária, e ao professor cedido com ônus pela Fundação, fica assegurada a percepção do vale auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação sem limitação temporal.

**Parágrafo Segundo** – Para efeitos do recebimento do auxílio previsto no “caput” considera-se dias de efetivo trabalho (a) os períodos de férias e de recesso escolar, (b) os primeiros 15 (quinze) dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença (art. 60, §3º, Lei 8.213/91) e (c) 15 (quinze) dias de faltas justificadas para cada período de 12 (doze) meses de vigência do presente Acordo.

**Parágrafo Terceiro** – Os valores relativos aos dias de ausência de efetivo trabalho, devem ser ajustados no mês subsequente ou na data da rescisão contratual, respectivamente, a razão de 1/22 (um vinte e dois avos) do valor total por dia de ausência.

**Parágrafo Quarto** – No caso de novos professores, o auxílio previsto no “caput” será alcançado no mês de admissão de forma proporcional, a contar do dia do ingresso, conforme critério adotado no parágrafo anterior.

**Parágrafo Quinto** – Quando da satisfação dos salários referentes ao mês em que for concedido o auxílio previsto no “caput”, será descontado do professor valor equivalente a 2% (dois por cento) de sua remuneração, limitado a 20% (vinte por cento) do valor do auxílio. Na hipótese de professor que estiver afastado por acidente de trabalho o desconto da parcela do professor será abatido automaticamente do próprio valor a ser creditado.

**Parágrafo Sexto** – O auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação concedido na forma prevista na presente cláusula não tem natureza salarial e não incorporam a remuneração para fins de cálculo dos consectários salariais.

**Parágrafo Sétimo** – A vantagem deferida no “caput” desta cláusula não será alcançada aos professores detentores de sentença judicial para incorporação do valor correspondente ao salário, mesmo que registrada em rubrica destacada no contracheque.

## **12. APRIMORAMENTO ACADÊMICO**

A Fundação garantirá aos professores, regularmente matriculados em cursos de graduação e pós-graduação, presencial e a distância (EAD), liberação de parte da carga horária de permanência na Fundação, conforme os casos a seguir, e desde que não seja inviabilizado o funcionamento da instituição:

- a) Graduação e especialização: redução de, no mínimo, 15% (quinze por cento);
- b) Mestrado: redução de, no mínimo, 15% (quinze por cento), quando da frequência às aulas, e de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento), quando da realização da dissertação;
- c) Doutorado e pós-doutorado: redução de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento).

**Parágrafo Primeiro** – A liberação prevista nas letras "a", "b" e "c", sempre que possível, será pela redução proporcional da hora-aula trabalhada em sala de aula, conforme a Cláusula 33ª deste acordo.

**Parágrafo Segundo** – A liberação fica limitada ao número de semestres a seguir, reiniciando a contagem de liberação de semestres a cada novo curso em que o servidor estiver matriculado, independentemente do nível de escolaridade, desde que o Curso seja relativo à sua área de atuação.

**Parágrafo Terceiro** – A redução fica limitada a um curso por professor, por nível, não podendo exceder o número de semestres a seguir:

- a) Graduação – 10 (dez) semestres;

- b) Especialização – 3 (três) semestres;
- c) Mestrado – 5 (cinco) semestres;
- d) Doutorado e Pós-Doutorado – 8 (oito) semestres.

Parágrafo Quarto – Deverá ser anexado ao expediente o comprovante de matrícula, imediatamente após a sua realização, e comprovante de frequência quando do encerramento do semestre:

- a) para o 1º semestre – de 15 de dezembro a 15 de janeiro;
- b) para o 2º semestre – de 20 de junho a 20 de julho.

### **13. PLANO DE SAÚDE**

A Fundação participará em Plano(s) de Saúde que beneficie seus professores e dependentes legais, previstos na legislação do IR e/ou do INSS, mediante livre opção dos professores e observando o que segue:

#### **I - Opção 1 – Plano Saúde Contratado pelo Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande Sul - SINPRORS:**

- a) A Fundação concederá mensalmente benefício de auxílio saúde aos professores que aderirem ao plano de saúde referido na Opção 1, no valor fixado nos termos da presente cláusula, reconhecida a natureza indenizatória do benefício;
- b) No mês da data-base ou quando realizada a revisão de valores do contrato de plano de saúde, a entidade contratante oficiará a Fundação empregadora, comprovando o valor total efetivamente pago pelo Plano de Saúde contratado para os professores que a ele tiverem aderido e constem como beneficiários naquele mês;
- c) O valor global do benefício será calculado pela aplicação do percentual de 4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento) sobre a soma das remunerações (salário básico, quebra de caixa, adicional por tempo de serviço, adicional de incentivo à capacitação, adicional noturno, adicional de insalubridade ou periculosidade, função gratificada, emprego e/ou função em comissão e representação de dirigente) dos professores aderentes, limitado ao teto máximo global correspondente a 50% do valor global pago pelo Plano de Saúde. Esse valor global será dividido entre os professores aderentes ao Plano em partes iguais e o valor individual assim calculado lhe será pago em folha de pagamento. Dessa forma, o valor do benefício (global e individual) será fixado no mês da data-base ou quando realizada a revisão de valores do contrato de plano de saúde;
- d) A concessão do benefício auxílio saúde fica condicionada à expressa autorização escrita para desconto do valor correspondente ao mesmo em benefício da entidade contratante;
- e) O desconto previsto será considerado consignação compulsória, de modo que será efetivado desconto sempre que concedido o auxílio saúde. Não havendo autorização para desconto, não haverá a concessão do benefício;
- f) O repasse dos recursos descontados na forma do item “b” à entidade consignatária será procedido até o 10º (décimo) dia útil;
- g) Até que operacionalizada pela empregadora o novo formato, será mantido o pagamento na forma da cláusula décima terceira do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR002609/2022).

#### **II - Opção 2 – Plano Ipê-Saúde Contratado via Empregador:**

- a) A Fundação contribuirá mensalmente para o IPE-SAÚDE com percentual de 50% (cinquenta por cento) da contrapartida financeira mensal prevista no Termo de Contrato de Prestação de Serviços firmado entre a Fundação e o Instituto de Previdência do Estado do RS;

- b) A contrapartida financeira dos professores optantes será equivalente a contrapartida financeira mensal patronal acima fixada (letra “a”);
- c) Simultaneamente ao firmamento da opção pelo plano, os professores deverão autorizar o desconto da contrapartida financeira que lhe couber em folha de pagamento do mês de competência;
- d) O Termo de Contrato de Prestação de Serviços relativos ao IPE-SAÚDE é parte integrante do Termo de Opção firmado pelo professor.
- e) Os professores que estejam com o contrato de trabalho suspenso e em gozo de benefício previdenciário, caso não formalizem a sua exclusão, permanecerão como beneficiários do Plano de Saúde, sendo a contrapartida paga na tesouraria da Fundação;
- f) O não pagamento da contrapartida durante os 60 (sessenta) dias subsequentes ao do vencimento da fatura da prestação de serviços interromperá a obrigação pecuniária do empregador em relação ao plano de saúde até a sua regularização e a partir desta, sem abranger o período descontinuado, bem como o professor deverá, após a regularização do débito pendente, cumprir nova carência.

#### **14. INTEGRALIZAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA**

A Fundação obriga-se a pagar aos professores não aposentados a diferença entre o valor do auxílio-doença ou o valor do auxílio por acidente de trabalho pago pelo INSS e o total do salário percebido pelo professor, excluídos os valores a título de horas extras, diárias e funções gratificadas, enquanto estiverem recebendo o aludido auxílio previdenciário, respeitados os limites de tempo e os valores abaixo fixados:

- a) do 16º (décimo sexto) dia até o 90º (nonagésimo) dia de afastamento – 100% (cem por cento) da diferença acima especificada;
- b) do 91º (nonagésimo primeiro) dia até o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento – 80% (oitenta por cento) da diferença acima especificada;
- c) do 121º (centésimo vigésimo primeiro) dia até o 150º (centésimo quinquagésimo) dia de afastamento – 60% (sessenta por cento) da diferença acima especificada; e
- d) até o 360º (trecentésimo sexagésimo) dia de afastamento – 80% (oitenta por cento) da diferença acima especificada, nos casos de doença crônica incapacitante para o trabalho, assim atestada por laudo emitido pela Perícia Médica do Estado do Rio Grande do Sul ou por avaliação de médico do trabalho vinculado ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA ou ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, e nos casos de acidente de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – No caso do professor aposentado pelo INSS que permanece exercendo ou volta a exercer atividades sujeita ao mesmo regime previdenciário, respeitados os limites de tempo e os valores fixados no “caput”, a complementação será efetuada mediante apresentação de laudo, que ateste a necessidade de afastamento por motivo de doença, emitido pela Perícia Médica do Estado do Rio Grande do Sul ou por avaliação de médico do trabalho vinculado ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA ou ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, ficando acordada a suspensão contratual durante o período de afastamento.

**Parágrafo Segundo** – Quando o mês de dezembro estiver incluído no benefício, a diferença entre o valor pago pelo INSS a título de gratificação natalina e o valor do 13º salário do professor, excluídos os valores a título de horas extras, diárias e funções gratificadas, deverá ser igualmente integralizada pelo empregador.

#### **15. AUXÍLIO-DOENÇA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

Sendo devido o auxílio-doença, a Fundação adiantará ao professor em benefício, mediante solicitação, valores equivalentes a 60% (sessenta por cento) de sua remuneração, excluídas as vantagens eventuais, até a data em que o professor passe a perceber o referido benefício do INSS. A quantia adiantada será compensada quando o professor tornar a receber a sua remuneração, ou, conforme o caso, nas parcelas referentes à integralização do auxílio-doença, de que trata a Cláusula 14<sup>a</sup> do presente acordo, mensalmente, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de sua remuneração.

#### **16. HOSPITALIZAÇÃO - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

O professor que for hospitalizado receberá adiantamento salarial correspondente a 50% (cinquenta por cento) de sua remuneração. A quantia adiantada pela Fundação será compensada, mensalmente, em parcelas não superiores a 20% (vinte por cento) de seu salário básico.

**Parágrafo Único** – No caso de o professor necessitar entrar em benefício, sendo, então, devido o auxílio-doença, aplica-se a Cláusula 14<sup>a</sup> deste Acordo.

#### **17. AUXÍLIO-FUNERAL**

A Fundação fornecerá um auxílio-funeral ao cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependente do professor falecido, no valor de R\$ 4.623,18 (quatro mil, seiscentos e vinte e três reais e dezoito centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 4.766,50 (quatro mil, setecentos e sessenta e seis reais e cinquenta centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, pago em uma única parcela, conforme cláusula décima sétima do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR002609/2022).

**Parágrafo Único** – Na hipótese de o professor falecido não possuir cônjuge ou dependentes legais, o valor do auxílio deverá ser destinado pela Fundação àquele que comprovar ter suportado o pagamento das despesas com o funeral do professor, mediante a apresentação da certidão de óbito e de nota fiscal emitida em seu nome, limitado ao valor efetivamente gasto.

#### **18. AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL**

A Fundação concederá mensalmente a seus professores auxílio educação infantil no valor de R\$ 488,65 (quatrocentos e oitenta e oito reais e sessenta e cinco centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 503,80 (quinhentos e três reais e oitenta centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, por filho, mediante comprovação de frequência (dispensada no período de recesso) e recibo de pagamento da instituição em que a criança estiver matriculada ou mediante recibo de pagamento de pessoa física contratada para exercer funções de “doméstica-babá”, desde que a mesma tenha contrato de trabalho registrado em carteira de trabalho e eSocial, ficando o benefício, em ambos os casos, limitado ao valor efetivamente pago, conforme cláusula décima oitava do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR002609/2022).

**Parágrafo Primeiro** – Ficam excetuadas do recebimento do auxílio previsto no “caput”:

- a) licenças não remuneradas, nos termos da cláusula trigésima oitava deste Acordo;
- b) empregados cedidos sem ônus para a origem;
- c) afastamentos superiores a 6 (seis) meses, inclusive auxílio-doença e licença saúde;
- d) os empregados que tenham outra fonte de cobertura para tal finalidade.

**Parágrafo Segundo** – O auxílio somente será devido a partir do 7º mês de idade até o final do ano em que o filho completar 7 (sete) anos de idade, ou, em caso de filho com deficiência que necessite de cuidados permanentes conforme a devida comprovação médica apresentada anualmente, sem limite de idade.

**Parágrafo Terceiro** – Ao professor com o contrato de trabalho suspenso por acidente de trabalho, nos termos da legislação previdenciária fica assegurada a percepção do auxílio-educação infantil até o final do ano em que o filho completar 7 (sete) anos de idade.

**Parágrafo Quarto** – Caso a despesa não seja comprovada no período máximo de 90 (noventa) dias, o professor perderá o direito ao ressarcimento do valor correspondente.

**Parágrafo Quinto** – Na eventualidade de tanto o pai quanto a mãe serem professores da Fundação, apenas um deles terá direito ao benefício.

## **19. ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade provisória da gestante, no emprego, desde a concepção até 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença-maternidade.

**Parágrafo Primeiro** – Em caso de demissão, a professora terá o prazo decadencial de 30 (trinta) dias após o término do aviso para comprovar sua gravidez.

**Parágrafo Segundo** – Fica assegurada às professoras a prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença maternidade, nos termos da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008.

## **20. ESTABILIDADE DO APOSENTANDO**

Fica assegurada ao professor que mantenha contrato de trabalho com a Fundação pelo prazo de 05 (cinco) anos ininterruptos, estabilidade provisória no emprego durante os 12 (doze) meses anteriores à implementação das condições necessárias à concessão do benefício da aposentadoria por tempo de contribuição.

**Parágrafo Primeiro** – Para a concessão da estabilidade acima prevista, o professor deverá comprovar a averbação do tempo de contribuição, mediante certidão expedida pela Previdência Social.

**Parágrafo Segundo** – A concessão prevista nesta cláusula restará prejudicada na hipótese de encerramento das atividades da Fundação, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

## **21. PARA MEMBRO DE CONSELHO ESTADUAL E MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO**

O professor que exercer sua função profissional na Fundação e, que seja eleito, em Assembleia convocada pelo SINPRO/RS, para representar a categoria profissional junto ao Conselho Estadual ou Municipal de Educação, gozará de estabilidade no emprego desde a formalização de sua candidatura até 1 (um) ano após o seu mandato.

## **22. ESTABILIDADE PARA MEMBRO DE CONSELHO TUTELAR**

O professor que for eleito para o exercício da atividade de Conselho Tutelar gozará de estabilidade no emprego durante o mandato.

## **23. AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Quando for rescindido o contrato de trabalho do professor que já tenha 50 (cinquenta) anos de idade, o aviso prévio terá duração de sessenta dias, podendo, todavia, o professor deixar o emprego após trinta dias, se isto lhe for conveniente.

## **24. PRAZO PARA PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

A entrega ao professor dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 (dez) dias contados da data da comunicação da dispensa, em caso de aviso prévio indenizado. Em caso de aviso prévio trabalhado, o prazo de 10 (dez) dias será contado a partir do último dia trabalhado.

**Parágrafo Primeiro** – A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator a multa prevista no parágrafo 8º do Art. 477 da CLT.

**Parágrafo Segundo** – Os documentos de que trata o “caput”, bem como o termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT) e o extrato atualizado do FGTS serão fornecidos pela Fundação no ato da assistência sindical. Em caso de dispensa imotivada por iniciativa do empregador, no ato da assistência sindical, também serão fornecidos o formulário para requerimento de seguro-desemprego, a cópia da GRRF devidamente quitada.

## **25. EXPLICITAÇÃO DA JUSTA CAUSA**

Para rescisão do contrato de trabalho por justa causa, deverá o empregador notificar previamente o professor, por escrito, indicando os motivos que conduzem a esta decisão, de forma a garantir a sua manifestação.

## **26. JORNADA MÁXIMA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho dos professores observará o disposto no art. 318 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – É vedado o exercício de jornada de trabalho que não observe o disposto nos artigos 66 e 71 da CLT.

**Parágrafo Segundo** – A inobservância do disposto nos parágrafos anteriores poderá configurar a responsabilização pessoal de que trata a Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992.

## **27. INTERVALO PARA DESCANSO**

Após três períodos de aula consecutivos, será obrigatório, para todos os professores, um intervalo para descanso, com duração mínima de 15 (quinze) minutos, desde que compatível com a estrutura pedagógica da disciplina.

**Parágrafo Primeiro** – O intervalo de que trata o “caput” descaracteriza a consecutividade da aula subsequente.

**Parágrafo Segundo** – O intervalo será devido após três períodos de aula de duração mínima, cada, de 50 (cinquenta) minutos.

## **28. DISPENSA POR LUTO**

A Fundação concederá a seus professores licença nojo de 09 (nove) dias consecutivos a contar da data do óbito e sem prejuízo de seus salários, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão(ã), companheiro(a) e enteado(a).

**Parágrafo Único** – A Fundação concederá a seus professores licença nojo de 03 (três) dias consecutivos a contar da data do óbito e sem prejuízo de seus salários em caso de falecimento de pessoa que, declaradamente (documento formal), viva sob sua dependência econômica, e de 01 (um) dia subsequente ao evento no caso de falecimento de tio(a), sogro(a), sobrinho(a) ou cunhado(a).

### **29. DISPENSA POR GALA**

Fica estabelecido que os professores terão direito a 9 (nove) dias de licença remunerada a contar da data da gala.

### **30. JORNADA DE TRABALHO DO ESTUDANTE**

Fica vedada a prorrogação ou a mudança de horário da jornada de trabalho que vier a prejudicar a frequência às aulas, a provas e exames do professor estudante.

### **31. DISPENSA PARA ESTÁGIO OBRIGATÓRIO**

Os professores estudantes com carga horária semanal de 30 horas ou de 40 horas, desde que o curso que frequentam exija estágio prático para sua habilitação, terão dispensa de 2 (duas) horas ou de 4 (quatro) horas, respectivamente, de trabalho para realizá-lo, condicionado a comprovação mediante documento fornecido pela instituição de ensino, contendo o período de estágio.

### **32. AUMENTO DO INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO**

Quando a amamentação implicar afastamento do local de trabalho, o intervalo estabelecido em lei será acrescido de 30 (trinta) minutos.

### **33. HORA-ATIVIDADE**

A Fundação estabelece períodos semanais destinados à atividade em sala de aula e à preparação de aulas, provas e exercícios, bem como à correção dos mesmos, de acordo com o regime de trabalho de cada professor, especificados abaixo:

- a) o regime de 20 (vinte) horas semanais terá o máximo de 14 (quatorze) horas-aulas em sala de aula;
- b) o regime de 30 (trinta) horas semanais terá o máximo de 21 (vinte e uma) horas-aulas em sala de aula;
- c) o regime de 40 (quarenta) horas semanais terá o máximo de 28 (vinte e oito) horas-aulas em sala de aula.

**Parágrafo Primeiro** – O tempo de duração da hora-aula será de 50 (cinquenta) minutos.

**Parágrafo Segundo** – A proporção de horas-aulas estabelecida no “caput” fica garantida, desde que não inviabilize o funcionamento da Instituição.

**Parágrafo Terceiro** – Os limites estabelecidos no “caput” poderão ser ultrapassados, quando de comum acordo entre as partes e com o aval do Centro de Professores.

### **34. IRREDUTIBILIDADE DE SALÁRIO E CARGA HORÁRIA**

A carga horária do professor e a correspondente remuneração não poderão ser reduzidas unilateralmente pela Fundação.

**Parágrafo Único** – Na hipótese de rescisão contratual, o cálculo das verbas rescisórias dar-se-á com base no salário resultante da maior carga horária do professor, contratada nos últimos 12 (doze) meses.

### **35. PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS**

Fica assegurado o pagamento antecipado de férias no prazo máximo de 2 (dois) dias antes do início do seu gozo.

**Parágrafo Primeiro** – Na hipótese de descumprimento da norma acima, o Sindicato acordante notificará, por qualquer meio, a Fundação, para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 72 (setenta e duas) horas, contadas do recebimento da notificação.

**Parágrafo Segundo** – O início do período de gozo de férias do professor deverá ser sempre a partir do primeiro dia útil do mês de janeiro e a partir do sétimo dia útil dos demais meses, devendo as férias coincidir com o recesso escolar, sendo que somente justificadamente poderão ocorrer no período letivo.

**Parágrafo Terceiro** – Aos auxiliares de ensino integrantes do Quadro de Cargos Permanentes previsto no Plano de Carreira em extinção (Processo nº 00008-19.56/86), fica assegurado o direito previsto no art. 37, §1º, do referido plano em extinção, a partir de 1º de março de 2014.

**Parágrafo Quarto** – Não procedido o pagamento antecipado de férias no prazo máximo previsto no “caput”, fica a Fundação obrigada a pagar multa diária de 1/6 (um sexto) de dia de salário por atraso em favor do professor, ficando a referida multa limitada ao valor do principal.

### **36. DISPENSA PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS, CONGRESSOS, SIMPÓSIOS E SEMINÁRIOS**

A Fundação dispensará seus professores para participação em cursos de até 160 (cento e sessenta) horas/aula, que ocorrerão às expensas do professor, sem prejuízo salarial, desde que sejam as mesmas comunicadas com 20 (vinte) dias de antecedência e que haja identidade entre o curso e as funções efetivamente exercidas pelo professor na Fundação. Fica limitada a concessão do abono a um único professor por setor quando for o departamento totalmente dependente do labor dos mesmos. A concessão da dispensa fica limitada ao número máximo de 20 (vinte) dias úteis por ano, que serão usufruídos a razão de 1 (um) dia útil a cada carga horária de 8 (oito) horas/aula.

**Parágrafo Primeiro** – A dispensa prevista no “caput” da presente cláusula também será admitida para participação em congressos, cursos ou atividades formativas do SINPRO, desde que solicitada pelo sindicato profissional.

**Parágrafo Segundo** – O benefício concedido na presente cláusula não é válido para palestrar cursos e outros afins.

### **37. VALE-TRANSPORTE**

A Fundação concederá o vale-transporte mensalmente, nos termos da Lei nº 7.418/85, garantida a entrega dos mesmos até o 5º (quinto) dia útil do mês a que se refere.

**Parágrafo Único** – A partir de 1º de janeiro de 2021, fica estabelecido como transporte coletivo público, intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, nos termos do art. 4º, da Lei 12.587/12, aquele em que haja contiguidade nos perímetros urbanos dos Municípios de origem e destino, bem como o transporte entre os Municípios incluídos nas regiões metropolitanas de Porto Alegre e Caxias do Sul.

### **38. LICENÇA NÃO REMUNERADA**

A Fundação poderá conceder licença não remunerada para tratamento de interesse, por até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogada por igual período, quando solicitado pelo professor.

**Parágrafo Primeiro** – O início e o término da licença deverão coincidir com o início do semestre letivo.

**Parágrafo Segundo** – Somente após 5 (cinco) anos de ininterrupto exercício na Fundação, ressalvados as interrupções previstas em lei, o professor poderá requerer a licença prevista no “caput”.

**Parágrafo Terceiro** – A licença não remunerada poderá ser encerrada antecipadamente de comum acordo entre o professor e o empregador.

**Parágrafo Quarto** – Se o professor pretender prorrogar a licença de forma consecutiva deverá encaminhar o pedido aos gestores da Fundação com antecedência de 180 (cento e oitenta) dias do final de sua licença.

### **39. LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO**

Nos casos de adoção de crianças e adolescentes, serão concedidos aos professores adotantes 6 (seis) meses de licença, nos termos da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, a partir da autorização judicial de guarda e responsabilidade do adotando, e desde que o esposo(a) ou companheiro(a) não perceba tal benefício em seu emprego.

### **40. LICENÇA-PATERNIDADE**

O professor terá direito a uma licença remunerada de 20 (vinte) dias consecutivos a contar da data de nascimento de seu filho(a), independente das férias a que tenha direito.

**Parágrafo Único** – Se não usufruir do benefício previsto na cláusula trigésima nona – licença para fins de adoção, o professor adotante terá direito a licença previsto no “caput” desta cláusula, a partir da autorização judicial de guarda e responsabilidade do adotando.

### **41. DIA DO PROFESSOR**

O dia 15 de outubro de 2022, data dedicada ao Professor, não haverá atividade docente nem compensação das respectivas horas não trabalhadas.

### **42. DISPENSA AO PROFESSOR ESTUDANTE**

Os professores estudantes serão dispensados de seus pontos durante o turno em que deverão realizar matrícula, em estabelecimentos oficiais ou reconhecidos, desde que comuniquem à Fundação com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e comprovem, posteriormente, no mesmo prazo, o fato gerador de sua ausência.

**Parágrafo Único** – Os professores estudantes com jornada diária de trabalho igual ou superior a 8 (oito) horas, em dia de realização de provas finais de cada semestre, se matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, serão dispensados de seus pontos durante meio expediente, desde que comuniquem à fundação 48 (quarenta e oito) horas antes e comprovem posteriormente, no mesmo prazo, o fato gerador de sua ausência.

### **43. DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA**

O professor pai, mãe ou responsável legal com carga horária igual ou superior a 40 (quarenta) horas semanais será dispensado do trabalho por período de 50% (cinquenta por cento) de sua carga horária normal, sem prejuízo salarial, para conduzir filho/dependente com deficiência de qualquer idade a atendimento de suas necessidades de saúde e educação, desde que seja responsável pelo filho e não esteja o outro responsável gozando do mesmo benefício público estadual.

**Parágrafo Primeiro** – A dispensa de que trata o “caput” dependerá de requerimento do interessado ao dirigente máximo da Fundação, instruído com cópia da certidão de nascimento e atestado médico de que o filho com deficiência se encontra em tratamento

e necessita assistência direta do pai ou mãe, devendo o expediente ser encaminhado à SEPLAG, com vistas ao Departamento de Perícia Médica e Saúde do Trabalhador (DMEST), que emitirá laudo conclusivo sobre o requerimento.

**Parágrafo Segundo** – A referida licença será concedida pelo prazo máximo de 12 (doze) meses, podendo ser renovada, sucessivamente, por períodos iguais, mediante laudo de perícia médica oficial.

**Parágrafo Terceiro** – Encaminhado o pedido inicial ou a solicitação de prorrogação ou renovação da autorização, o professor, automaticamente, gozará deste benefício, passados 15 (quinze) dias do protocolo do expediente, desde que o processo e a documentação estejam de acordo com a legislação vigente, cabendo a autoridade ou dirigente todas as responsabilidades, principais e acessórias, para sua implementação.

**Parágrafo Quarto** – Fica estendido o benefício previsto na presente cláusula ao professor que seja o responsável legal por pessoa com deficiência.

#### **44. ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAMENTO EM CONSULTA MÉDICA**

A Fundação abonará as faltas ao serviço para acompanhamento à consulta, exame, internação hospitalar e procedimento ambulatorial do:

- a) pai, mãe ou responsável legal devidamente comprovado de menores de 18 (dezoito) anos de idade ou portadores de deficiência quando ocorrerem no turno de trabalho do professor, limitado o benefício a 12 (doze) turnos ao ano ou, se a mãe tiver mais de 1 (um) filho, a 20 (vinte) turnos ao ano;
- b) do pai, mãe ou responsável legal de menor de 18 (dezoito) anos de idade portador de doença crônica de natureza incapacitante, o limite de faltas, independentemente do número de filhos, será de 20 (vinte) turnos;
- c) professor (a) para acompanhar pai, mãe, irmãos, avós, cônjuge, companheiro (a) filho (a), enteado (a) e demais dependentes legais, limitado o benefício a 12 (doze) turnos ao ano.

**Parágrafo Primeiro** – O quantitativo acumulado anual de dias de licença, considerando todas as situações previstas no "caput", fica limitado a 30 (trinta) turnos, devidamente comprovado por atestado fornecido por médico, clínica ou hospital.

**Parágrafo Segundo** – Na eventualidade de tanto o pai quanto a mãe serem empregados da Fundação, apenas um deles terá direito ao benefício sendo o afastamento no mesmo período.

#### **45. SALA DOS PROFESSORES**

A Fundação deverá reservar, pelo menos, uma sala de suas dependências para uso dos professores.

**Parágrafo Único** – A Fundação providenciará uma sala para reuniões de Diretoria e guarda dos equipamentos e materiais do Centro de Professores.

#### **46. AMBIENTE ESCOLAR**

A Fundação deverá atuar no sentido de prevenir e reprimir condutas discentes e dos demais tomadores de serviços educacionais, configuradoras de violência física, psicológica ou moral contra seus professores, realizadas por qualquer meio, inclusive pela internet. Estes, por sua vez, deverão colaborar com as ações necessárias para a eficácia da atuação preconizada pela direção.

#### **47. PENALIDADE ADMINISTRATIVA**

Será facultado ao professor que receber penalidade administrativa a apresentação de defesa escrita no prazo de 5 (cinco) dias úteis da ciência, tendo a Fundação 5 (cinco) dias úteis improrrogáveis para responder.

#### **48. GRATUIDADE DE UNIFORME E MATERIAL DE PROTEÇÃO**

A Fundação fornecerá gratuitamente fardamento e material de proteção, sempre que for exigido seu uso ou contribuir para a segurança do professor

#### **49. ATESTADO MÉDICO**

A Fundação aceitará, para todos os efeitos, atestados de doença e de consulta fornecidos por médico e odontólogo, ainda que não se trate de profissional próprio da instituição.

**Parágrafo Primeiro** – Os atestados emitidos para consultas e exames abonarão apenas a entrada ou a saída do turno de trabalho em que ocorrer o evento, permitindo o comparecimento à consulta e o retorno ao trabalho, salvo recomendação médica que amplie o período de abono.

**Parágrafo Segundo** – Deverá constar no atestado a data, o horário da consulta, o nome, a assinatura e o número do CRM do médico ou do CRO do dentista, não sendo exigível a indicação do CID.

**Parágrafo Terceiro** – O abono de faltas para comparecimento a sessões, procedimentos, exames ou consultas com profissionais da área da saúde que não sejam médicos ou odontólogos, deve se dar com a apresentação de atestado médico que justifique a necessidade do tratamento, de comprovante de atendimento ou de exames complementares expedidos por hospital, clínica médica e odontológica, posto de saúde e laboratório, desde que identificado o emitente através de carimbo ou formulário impresso.

#### **50. PRIMEIROS SOCORROS E REMOÇÃO**

A Fundação deverá manter kit de primeiros socorros no local de trabalho e, em caso de urgência, providenciar por sua conta a remoção imediata do acidentado do local de trabalho, para atendimento médico hospitalar, desde que essa possa ser feita no perímetro urbano e por via rodoviária.

#### **51. SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A Fundação manterá apólice de seguro de vida em grupo beneficiando seus professores - de adesão facultativa -, nos seguintes valores: R\$ 17.223,94 (dezesete mil, duzentos e vinte e três reais e noventa e quatro centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 17.757,88 (dezesete mil, setecentos e cinquenta e sete reais e oitenta e oito centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, por morte natural e invalidez funcional permanente total por doença e de R\$ 34.447,88 (trinta e quatro mil, quatrocentos e quarenta e sete reais e oitenta e oito centavos) a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 35.515,76 (trinta e cinco mil, quinhentos e quinze reais e setenta e seis centavos) a partir de 1º de novembro de 2022, não cumulativos, por morte acidental ou invalidez permanente por acidente, conforme cláusula quinquagésima primeira do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR002609/2022).

**Parágrafo Primeiro** – O empregador participará com 90% (noventa por cento) do valor do prêmio, cabendo o pagamento dos 10% (dez por cento) restantes aos professores.

**Parágrafo Segundo** – Fica facultada a extensão do benefício previsto no “caput” da presente cláusula, através da incorporação à apólice do benefício de assistência funeral,

desde que não implique em acréscimo no valor do prêmio a ser pago pela Fundação empregadora e beneficiados.

**Parágrafo Terceiro** – Na hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho por motivo de doença ou acidente, fica garantida a permanência do professor optante no grupo de professores beneficiados pelo seguro de vida, com o pagamento integral do prêmio pelo empregador enquanto o professor estiver afastado, com o desconto posterior no salário, quando do seu retorno e/ou na antecipação de valores prevista na cláusula 14ª - Integralização do Auxílio-Doença, dos valores relativos a sua participação no valor do prêmio na forma prevista no parágrafo primeiro desta cláusula.

## **52. ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

É assegurado o acesso dos dirigentes sindicais do Sinpro/RS à Fundação, mediante prévia comunicação. Na hipótese de realização de assembleias dos professores na instituição, independentemente de permissão da Diretoria da Fundação.

## **53. DELEGADO SINDICAL**

A Fundação reconhecerá a existência de 1 (um) delegado sindical e seu suplente, representantes da categoria dos professores, eleitos por seus pares, com mandatos de 1 (um) ano.

**Parágrafo Primeiro** – O Delegado Sindical e o seu suplente gozarão de estabilidade a partir da formalização de sua candidatura, até 1 (um) ano após o término de seus mandatos.

**Parágrafo Segundo** – A Fundação liberará o Delegado Sindical, ou seu suplente, de suas obrigações profissionais, sem prejuízo salarial, sempre que a ausência ao trabalho for necessária ao atendimento das suas atividades sindicais.

## **54. ASSEMBLEIAS GERAIS DO SINDICATO**

A Fundação concederá dispensa remunerada para o comparecimento dos professores às assembleias gerais do Sinpro/RS, convocadas por edital publicado em jornal de circulação estadual, quando as mesmas se realizarem no turno da manhã de sábados.

**Parágrafo Único** – A dispensa prevista no “caput” estará condicionada à comprovação de comparecimento expedida pelo sindicato profissional.

## **55. ESTABILIDADE PARA DIRETORIA DO CENTRO DE PROFESSORES**

Os membros do Centro de Professores, limitado a cinco professores, gozarão de estabilidade a partir da formalização de sua candidatura até um ano após o seu mandato.

**Parágrafo Único** – Para desempenho de suas atividades junto à entidade e para participação nas comissões internas representando o Centro de Professores, fica garantida à Diretoria da entidade uma carga horária de até 24 horas aulas semanais, distribuída entre seus membros, cabendo a cada um não mais do que 06 (seis) horas aulas.

## **56. RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEDITIDOS**

A Fundação fica obrigada a remeter ao sindicato profissional, até o dia 15 (quinze) de cada mês, uma relação onde constem todos os dados exigidos no Cadastro Geral de Empregados do Ministério do Trabalho, conforme Lei 4.923/65 ou fotocópia legível do formulário endereçado para o MTE.

## **57. RELAÇÃO DO QUADRO DE PROFESSORES**

Fica estabelecida a obrigatoriedade da Fundação remeter ao Sinpro/RS, até 60 (sessenta) dias após a assinatura do acordo, relação dos integrantes de seu quadro de professores, devidamente assinada por seu representante legal, e onde conste o nome de cada professor em ordem alfabética, data de admissão, carga horária, endereço residencial, número e série da CTPS.

## **58. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINPRO/RS**

A Fundação descontará, de todos os seus professores associados ao Sindicato e de seus professores não associados ao Sindicato que prévia e expressamente autorizarem individualmente, o valor correspondente a 2% (dois por cento) da remuneração, na folha de pagamento de março de 2023, conforme aprovado em assembleia geral extraordinária com pauta específica, recolhendo as respectivas importâncias à conta do SINPRO/RS, até dez (10) dias após o recolhimento, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT, mediante envio pelo Sindicato de relatório dos seus associados e do obrigatório documento individual autorizativo do respectivo desconto dos professores não-associados.

## **59. DESCONTO DAS MENSALIDADES**

A Fundação obriga-se a descontar em folha de pagamento de salários, caso não haja impedimento legal, as mensalidades dos professores associados do SinproRS e da Associação dos Professores, conforme autorização anexa à ficha de associação e relação de descontos nominais enviadas pelo Sindicato e pela Associação.

**Parágrafo Único** – As mensalidades descontadas dos associados em folha de pagamento, deverão ser repassadas ao Sindicato e a Associação até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao vencido.

## **60. APLICABILIDADE DA NORMA COLETIVA**

Para fins de aplicação deste acordo coletivo de trabalho, consideram-se também professores os supervisores escolares, os orientadores educacionais, os técnicos em educação e os auxiliares de ensino.

## **61. LIMITES DE ALUNOS POR TURMA**

No intuito de melhorar a qualidade do ensino e visando o maior aproveitamento individual do aluno, a Fundação disporá as turmas, observando o limite máximo de 32 (trinta e dois) alunos, podendo, em casos especiais e plenamente justificáveis, ampliar este limite para até 36 (trinta e seis) alunos, quando de comum acordo entre as partes e com o aval do Centro de Professores.

## **62. CONSTRANGIMENTO MORAL**

A Fundação obriga-se a implementar orientações de conduta comportamental aos seus supervisores, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados.

**Parágrafo Primeiro** – Na hipótese de denúncia por parte de professor, fica garantida a imediata reunião do sindicato com a entidade empregadora, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia.

**Parágrafo Segundo** – Ao professor denunciante de constrangimento moral, fica garantido que a denúncia não será fato gerador de prejuízo funcional ou de penalização.

**Parágrafo Terceiro** – Subsidiariamente e completivamente, serão aplicadas as normas e regras da Lei Complementar nº 12.561/2006.

**Parágrafo Quarto** – Sempre que houver a ocorrência de ato de constrangimento moral constatada pelos professores, estes deverão fazer uma notificação do ocorrido junto a CIPA, que registrará em documento com data e assinado pelos cipeiros membros da comissão.

### **63. GARANTIA DE DIREITOS ÀS UNIÕES ESTÁVEIS**

Fica garantido a extensão dos direitos do presente acordo coletivo de trabalho às uniões estáveis de casais, sem discriminação de qualquer natureza, inclusive de orientação sexual.

### **64. CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - QUEBRA DE CAIXA**

É concedida uma indenização a título de “quebra de caixa”, no valor mensal de R\$ 199,30 (cento e noventa e nove reais e trinta centavos), a partir de 1º de março de 2022, de R\$ 203,21 (duzentos e três reais e vinte e um centavos), a partir de 1º de junho de 2022 e de R\$ 209,51 (duzentos e nove reais e cinquenta e um centavos), a partir de 1º de novembro de 2022, em substituição aos valores previstos para as mesmas datas na cláusula sexagésima quarta do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 (MR002609/2022), não cumulativos, ao professor detentor de “conta pública” para recebimento e movimentação de numerário da Escola, limitada a um professor, excetuando-se os professores que receberem adiantamentos pecuniários para despesas de pronto pagamento. Fica ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do professor, para qualquer efeito legal.

### **65. QUINQUÊNIO**

A partir da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020, ficou extinta a aquisição do adicional por tempo de serviço, denominado quinquênio, a todos os empregados, vedada a sua reinstituição, preservados os respectivos percentuais implementados, nos termos da legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro** – O adicional por tempo de serviço de que trata o caput desta cláusula, cujo período aquisitivo esteja em curso, será considerado e computado proporcionalmente até a data de assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020. O percentual proporcional será calculado à razão de 1% (um por cento) ao ano, considerando-se, quando for o caso, a fração superior a seis meses como um ano completo.

**Parágrafo Segundo** – O pagamento do adicional por tempo de serviço proporcional de que trata o parágrafo anterior iniciará somente após o implemento do tempo de serviço público originalmente previsto para a respectiva aquisição, ou seja, quando completados os 5 (cinco) anos de efetivo trabalho para a Fundação.

**Parágrafo Terceiro** – O adicional por tempo de serviço de que trata a presente cláusula, embora constitua parcela integrante da remuneração, deverá sempre ser considerado e pago destacadamente no contracheque.

### **66. REGIME DE COMPENSAÇÃO MENSAL DA JORNADA DE TRABALHO**

A Fundação, respeitada a jornada mensal legal ou contratual de trabalho, poderá ultrapassar a duração normal diária de trabalho até o máximo permitido em lei, visando à compensação das horas suplementares trabalhadas com a diminuição do horário em outro(s) dia(s), devendo a compensação ocorrer semestralmente respeitado o calendário

ano, hipótese em que as horas suplementares compensadas não serão consideradas como trabalho extraordinário.

**Parágrafo Primeiro** – As horas suplementares, devidamente autorizadas pela Direção Executiva, realizadas pelos professores e não compensadas no prazo estabelecido no caput, deverão ser implementadas em folha de pagamento a título de horas extraordinárias, no mês subsequente ao semestre vencido.

**Parágrafo Segundo** – O empregador ao adotar a sistemática de compensação horária também está obrigado a respeitar o intervalo mínimo de 1 (uma) hora entre turnos.

**Parágrafo Terceiro** – O empregador deverá adotar formulário de compensação, no qual deverá ser especificado o dia do labor extraordinário, o dia do descanso e o motivo da situação.

**Parágrafo Quarto** – A faculdade ora estabelecida se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, sujeita a prévia autorização nos termos do artigo 60 da CLT. Em caso de atividade insalubre e adotado o regime compensatório, o empregador deverá dar ciência da opção ao sindicato profissional acordante.

**Parágrafo Quinto** – Fica vedado o desconto do vale-alimentação/refeição prevista na cláusula décima primeira deste acordo em relação aos dias não trabalhados por ocasião da compensação de horas prevista nessa cláusula.

## **67. RECADASTRAMENTO ANUAL DE PROFESSORES**

Os professores deverão realizar o cadastramento no mês de seu aniversário, observados os termos do Decreto nº 53.076, de 17 de junho de 2016.

## **68. ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

O professor que sofrer acidente de trabalho, nos termos do Art. 118 da Lei nº 8.213/91, tem garantida a manutenção do seu contrato de trabalho, pelo prazo mínimo de doze meses após a cessação do auxílio doença acidentário.

## **69. AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO**

Além dos descontos legais e os previstos no presente Acordo, a Fundação poderá efetuar outros descontos, caso não haja impedimento legal, em folha de pagamento, desde que expressa e individualmente autorizados pelo professor, não podendo exceder ao equivalente a 30% (trinta por cento) do valor de sua remuneração mensal bruta.

## **70. ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Nas rescisões contratuais será obrigatória a assistência do SINPRORS, inclusive quando for de iniciativa do professor, independentemente do tempo de serviço na Fundação.

**Parágrafo Único** – A assistência sindical de que trata essa cláusula deverá ser realizada dentro do prazo de 10 (dez) dias previsto na cláusula vigésima quarta deste Acordo.

## **71. REGISTRO DO FGTS NO CONTRACHEQUE**

A Fundação compromete-se a registrar mensalmente nos contracheques ou disponibilizar por meio digital aos professores o valor recolhido mensalmente FGTS.

## **72. INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

A partir da data de assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020, ficou extinta a incorporação da gratificação de função aos professores nomeados à gratificação de função até 28 de fevereiro de 2018 e que percebam a gratificação, de que trata a

cláusula septagésima terceira do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019 registrado no MTE sob nº RS000963/2018, em 13 de julho de 2018.

**Parágrafo Primeiro** – Fica assegurado o pagamento do valor da função gratificada já incorporada, nos termos da cláusula referida no caput.

**Parágrafo Segundo** – Fica garantida aos professores abrangidos pelo caput desta cláusula que ainda não incorporaram o valor da gratificação nos termos do regramento vigente a proporcionalização do respectivo valor, considerando-se para tanto o período em formação até a data de assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020. A fração superior a seis meses, quando for o caso, será considerada como um ano completo.

**Parágrafo Terceiro** – O pagamento do valor da gratificação de que trata o parágrafo anterior iniciará somente após o implemento do tempo originalmente previsto na cláusula septuagésima terceira do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019 registrado no MTE sob nº RS000963/2018, em 13 de julho de 2018, para a respectiva aquisição.

**Parágrafo Quarto** – A função gratificada incorporada de que trata a presente cláusula normativa, embora constitua parcela integrante da remuneração, deverá sempre ser considerada e paga destacadamente no contracheque.

**Parágrafo Quinto** – Fica assegurado ao professor investido em função de confiança (FG), após a incorporação do valor da função ainda que de forma proporcional, o recebimento da diferença entre o valor incorporado e o valor total da função gratificada exercida, enquanto permanecer no exercício da função.

### **73. SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA**

O Professor que for designado expressamente para substituir outro que exerça função de chefia com gratificação, por período igual ou superior a 05 (cinco) dias consecutivos, fará jus ao recebimento desta gratificação, de forma proporcional aos dias de substituição, sem prejuízo para o substituído, desde que seu contrato de trabalho não esteja suspenso ou interrompido.

### **74. EFEITOS**

Ficam preservados os atos praticados sob a regência do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 cuja vigência foi prorrogada até 31 de dezembro de 2022 e da legislação em vigor.