

**34.12** As Entidades concederão o vale-transporte aos empregados em regime de teletrabalho, remoto ou híbrido, proporcionalmente às necessidades efetivas de deslocamento para o trabalho presencial.

**34.13** O regime de teletrabalho não se equipara, para nenhum efeito, ao telemarketing ou teleatendimento. Os empregados que atuam em atividades de telemarketing ou teleatendimento também poderão, a critério das Entidades, atuar em regime de teletrabalho.

**34.14** O uso de equipamentos tecnológicos, assim como de softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet, pelo empregado em teletrabalho, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição das Entidades.

### 35. INTERVALO PARA DESCANSO

Após 3 (três) aulas consecutivas, 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.

**35.1** O intervalo de que trata o *caput* descaracteriza a consecutividade da aula subsequente.

**35.2** Caso o Professor exerça atividade nesse período, por convocação da instituição, receberá remuneração equivalente ao valor de 1/2 (meia) hora-aula normal.

**35.3** O intervalo intrajornada poderá exceder de 2 (duas) horas, e o intervalo entre o término da jornada de um dia e o início da jornada do dia seguinte deverá contemplar, no mínimo, 9 (nove) horas consecutivas.

**35.4** O Professor poderá concentrar sua carga horária normal contratada ministrando mais de seis (seis) aulas diárias em um mesmo estabelecimento.

### 39. FALTAS JUSTIFICADAS

Em ampliação ao contido no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica assegurado que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

- a)** até 5 (cinco) dias úteis e consecutivos em virtude de casamento;
- b)** até 5 (cinco) dias úteis e consecutivos em caso de nascimento do (a) filho (a).

**39.1** As faltas a seguir serão consideradas justificadas, porém não remuneradas, devendo ser compensadas com trabalho em outros dias, respeitado o limite máximo de 10 (dez) horas para a duração da jornada de trabalho e dentro do mês da ocorrência da ausência ao serviço:

- a)** até 2 (dois) dias úteis e consecutivos, em caso de falecimento de sogro, sogra, genro e nora;
- b)** até 1 (um) dia por ano ou fracionado em 2 (dois) turnos, em caso de necessidade de acompanhar filho, menor de 12 (doze) anos de idade ou PCDs com qualquer

idade, à consulta médica e por até 3 (três) dias úteis em caso de hospitalização;

**c)** até 3 (três) dias úteis, em caso de hospitalização de cônjuge e, se companheiro(a), mediante apresentação de documento comprobatório dessa condição firmado em Cartório.

### 42. DIREITO À LICENÇA

Após 5 (cinco) anos de ininterrupto exercício do magistério no mesmo estabelecimento de ensino, ressalvadas as interrupções previstas em lei, o Professor terá direito a uma licença não remunerada para tratar de aprimoramento acadêmico (mestrado e/ou doutorado), com duração de até 2 (dois) anos, prorrogáveis por mútuo entendimento.

**42.1** O início e o término da licença deverão coincidir com o início do ano/período letivo.

**42.2** Se o Professor pretender continuar no estabelecimento, deverá comunicá-lo, com antecedência de 6 (seis) meses do final de sua licença.

**42.3** O tempo desta licença será considerado como de suspensão do contrato de trabalho.

### 47. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINPRO/RS – VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 1º de fevereiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022

As Instituições, conforme requerido pelo SINPRO/RS, descontarão em favor deste, na folha de pagamento do mês de julho de 2022, o valor equivalente a 3,5% (três inteiros e cinquenta centésimos de inteiro por cento) da remuneração de todos os Professores empregados, associados ou não ao SINPRO/RS.

**47.1** Os estabelecimentos de ensino recolherão tais valores ao SINPRO/RS em até 10 (dez) dias úteis subsequentes à efetivação do desconto.

**47.2** Os estabelecimentos de ensino enviarão ao SINPRO/RS cópia das guias de recolhimento das contribuições sindical e assistencial.

**47.3** O empregador, deixando de proceder o recolhimento da contribuição assistencial de que trata esta cláusula no prazo fixado, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, atualização monetária e multa equivalente a 2% (dois por cento) sobre o total devido, limitado ao principal.

A íntegra da Convenção Coletiva Sinpro/RS e Sindepars pode ser acessada em [www.sinprors.org.br/convencoes](http://www.sinprors.org.br/convencoes)

A Convenção Coletiva de Trabalho é resultado de muita luta e habilidade para negociar. É o documento que protege o nosso patrimônio de direitos e a nossa dignidade profissional. Para seguirmos em frente, precisamos de um Sinpro/RS do tamanho certo e com a estrutura necessária para representar bem os professores e as professoras do ensino privado gaúcho. Se você ainda não é sócio, está fazendo muita falta. Entre em contato com o Sindicato e faça mais por você e por todos os colegas.

LUTA POR DIREITOS

Quanto mais você precisa, MAIS O SINPRO/RS APARECE

ASSOCIE-SE!

**SINPRO/RS**

USO EXCLUSIVO DOS CORREIOS

( ) Endereço Insuficiente  
( ) Ausente  
( ) Não existe o nº Indicado  
( ) Recusado  
( ) Outros (Especificar)  
( ) Mudou-se

Visto: / /

Sinpro/RS Av. João Pessoa, 919 - Porto Alegre/RS - 90.040-000

período

**ativar**

MAIO 2022

ESPECIAL SINDEPARS (SESI/SENAI)

## Renovada a Convenção Coletiva de Trabalho

Foi concluída em março a negociação coletiva entre o Sindicato dos Professores (Sinpro/RS) e o Sindicato Patronal (Sindepars) com vistas à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2022 dos professores que atuam nas escolas e faculdade do Sesi e Senai.

Com início em janeiro, as reuniões resultaram em uma proposta que foi avaliada pelos docentes em Assembleia Geral, realizada de forma virtual, com votação on-line em formulário específico. Entre os pontos aprovados, estão o reajuste salarial, com a reposição do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do período (10,16%), dividido em fevereiro (5,16%) e integralização no vencimento de julho (5%), o reajuste do vale-alimentação e a manutenção das demais cláusulas da Convenção.

Foto: Marcelo Camargo/ABr

O documento pode ser acessado no site do Sinpro/RS ([www.sinprors.org.br/cct](http://www.sinprors.org.br/cct)) ou no aplicativo do Sindicato. Baixe o app diretamente em seu dispositivo pela Apple Store e Google Play.

## EDITORIAL

### Persistir na luta em busca da valorização profissional

O Sinpro/RS renovou a Convenção Coletiva de Trabalho – CCT com o Sindepars (Sindicato patronal do Sesi e Senai). Neste ano de 2022, além da reposição salarial, buscaram-se outras reivindicações, tanto no âmbito da educação básica quanto no da educação superior.

Primeiramente, em relação à busca de uma separação da CCT entre os níveis de ensino. Há realidades e demandas diferentes entre a educação básica e a educação superior. Essa realidade já se apresenta nas outras Convenções com outros sindicatos patronais. O Sindepars não acolheu essa demanda deste ano, mas prometeu estudar para que no ano que vem possa ser encaminhada a separação das normas coletivas.

Na educação básica, existe uma reivindicação histórica, que é a necessidade de haver um recesso no meio do ano para os professores, para que se dê um devido descanso ao esforço dos 200 dias letivos necessários. Todas as redes de ensino possuem essa parada de uma semana em julho, aqui no RS. Inclusive o recesso escolar acontece para os estudantes das escolas do Sesi. Mas esse entendimento ainda não é reconhecido pelos empregadores, que têm uma dificuldade de enxergar a especificidade do trabalho docente.

Nosso empenho deve ser o de continuar insistindo e apresentando a realidade de uma instituição educacional, que é diferente de uma empresa ou uma fábrica. Essas especificidades devem ser reconhecidas para que se possa otimizar o esforço dos professores no processo ensino-aprendizagem.

Por último, cabe ressaltar a reposição salarial em 100% do INPC (10,16%), mesmo que parcelada até julho, e a manutenção das demais cláusulas sociais do ano anterior. Participar junto com nossa entidade de classe nessas lutas reivindicativas e por uma maior valorização profissional é um fator primordial para o avanço dos nossos direitos. Associar-se ao Sinpro/RS e contribuir para sua sustentação são condições fundamentais para a continuidade desta luta.



## Confira destaques da nova Convenção Coletiva de Trabalho:

### 1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

### 3. PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos os seguintes valores dos salários normativos:

- a)** a contar de 1º de fevereiro de 2022: Educação Infantil.....R\$ 21,19 por hora Ens. Fund., Médio e Ed. Profissional..R\$ 30,19 por hora Educação Superior..... R\$ 54,66 por hora; **b)** a contar de 1º de julho de 2022: Educação Infantil..... R\$ 22,20 por hora Ens. Fund., Médio e Ed. Profissional.. R\$ 31,63 por hora Educação Superior..... R\$ 57,26 por hora.

### 4. REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os empregados, professores das entidades representa-das, terão os seus salários mensais reajustados:

- a)** Em 01.02.2022 em percentual equivalente a 5,16% (cinco inteiros e dezesseis centésimos por cento), a incidir sobre o salário resultante do estabelecido na convenção coletiva de trabalho protocolada na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego sob o nº 10264.102115/2021-23 e registrada sob o nº RS 000785/2021. **b)** Em 01.07.2022, os salários resultantes da convenção coletiva mencionada na alínea anterior serão corri-gidos em 10,16% (dez inteiros e dezesseis centésimos por cento), com a automática compensação do reajusta-mento previsto na alínea “a”.

- 4.1** Para os empregados com carga horária contratu-al reduzida, a majoração prevista no *caput* será proporcional a esta carga horária. **4.2** Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora pactuada o foi de forma transacional, quitando-se, assim, a inflação ocorrida até a data de 31.12.2021. **4.3** O salário a ser tomado por base, quando de rea-justamentos coercitivos futuros, inclusive por ocasião da revisão da presente convenção, será o decorrente do estipulado na alínea “b” desta cláusula.

### 5. JORNADA DE TRABALHO E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

A remuneração dos Professores será fixada pelo núme-ro de aulas semanais, que não poderá exceder de 40 (qua-renta). O pagamento far-se-á mensalmente; considerando-se cada mês constituído de 4,5 (quatro e meia) semanas, acrescentando-lhe 1/6 (um sexto) de seu valor como remuneração do repouso, conforme interpretação do art. 320 da

CLT, em combinação com a Lei nº 605/49, salvo condição mais favorável.

### 8. PROFESSORES DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Os estabelecimentos de ensino que ofertam cursos/dis-ciplinas na forma “a distância” remunerarão os Professores que neles atuarem de acordo com as especificidades desta oferta, considerando a elaboração dos materiais, a docên-cia propriamente dita e o atendimento aos alunos.

- 8.1** Os equipamentos de multimídia utilizados pelos Professores na execução de planos de trabalho, de-vidamente sintonizados com o plano pedagógico da instituição, deverão ser por ela disponibilizados. **8.2** O atendimento aos alunos deverá ser obrigato-riamente no ambiente da instituição ofertante, sendo proibido o fornecimento para os alunos do telefone e e-mail particular do professor. **8.3** A carga horária de trabalho do Professor deverá ser previamente definida pela instituição de ensino. **8.4** O número de Professores necessários para o de-senvolvimento de um núcleo de trabalho e/ou de uma disciplina deverá ser previamente indicado, admitida, contudo, a sua variação, sempre que necessária para ajustar a oferta com a efetiva demanda. **8.5** Não se inclui no âmbito de “educação a distância” a simples disponibilização de material de apoio peda-gógico no site da instituição.

### 12. REFEIÇÕES

As instituições poderão subsidiar o custo de refeições a seus empregados em percentual superior ao previsto no PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR – PAT –, quer nas unidades que possuam restaurantes, quer nas unidades que não possuam, inclusive em caso de o empregado, em objeto de serviço, necessitar ausentar-se de sua unidade de trabalho. A contar de 01.03.2022 e até o termo desta Convenção, em caráter experimental, o custo para o empregado será de 6% (seis por cento) do valor da refeição.

- 12.1** Fica expressamente ajustado que o ora pactua-do o é como forma de incentivo à instituição, para que propicie melhores condições de alimentação a seus empregados, de sorte que, em qualquer hipótese, o valor subsidiado da refeição não será considerado salário para nenhum efeito. **12.2** Os empregados poderão optar entre o “vale-re-feição” e “vale-alimentação”, excetuando-se aqueles que desenvolvem suas atividades predominantemen-te no Complexo Administrativo FIERGS/CIERGS, na Av. Assis Brasil, 8787, em Porto Alegre, os quais utili-zarão o “Restaurante Integração”. **12.3** Na vigência desta Convenção, as entidades empregadoras poderão promover estudos visando a

que os empregados que executem suas atividades no Complexo Administrativo FIERGS/CIERGS tam-bém possam optar entre o “vale-refeição” e o “vale-alimentação”. **12.4** Os empregados que recebem “vale-refeição” ou “vale-alimentação” terão o valor reajustado para R\$ 29,00 (vinte e nove reais), observada a participa-ção prevista no *caput*, a partir de 1º de março de 2022.

### 16. PLANO DE SAÚDE

As entidades empregadoras poderão contratar, em favor dos seus empregados e dependentes e com a coparticipa-ção dos mesmos, plano de assistência à saúde, conforme regras estabelecidas internamente para a concessão do benefício.

- 16.1** Poderá, ainda, o professor optar pelo plano de saúde oferecido pelo SINPRO/RS.

### 17. REEMBOLSO-CRECHE

As instituições adotarão o sistema de “reembolso-cre-che”, a um custo unitário mensal máximo de R\$ 287,00 (du-zentos e oitenta e sete reais), a contar de 1º de fevereiro de 2022, em benefício de todos os seus empregados com filhos com até 60 (sessenta) meses de idade, que compro-vem efetivamente utilizarem serviços de creche.

- 17.1** O “reembolso-creche”, previsto nesta cláusula, não será concedido aos empregados que utilizarem as escolas de educação infantil do SESI. **17.2** No caso de pai e mãe serem empregados, o re-embolso-creche será concedido a somente um des-tes, conforme os pais indicarem em requerimento. **17.3** Em prol do Direito constitucional à igualdade, bem como ante as disciplinas de ordem civil, o bene-fício de reembolso-creche será extensivo não apenas em função de filhos naturais, mas também em rela-ção a filhos adotivos e àqueles a que o empregado demonstrar exercer guarda legal.

### 20. IRREDUTIBILIDADE DE SALÁRIO E CARGA HORÁRIA

A carga horária do Professor e a correspondente remu-neração não poderão ser reduzidas unilateralmente pelo empregador, salvo nas hipóteses de alteração curricular, devidamente aprovada pelo órgão competente da institui-ção empregadora, ou de supressão de turmas, motivada por redução do número de alunos, e desde que as turmas remanescentes da mesma série ou disciplina tenham, no máximo, 60 (sessenta) alunos, média obtida pela divisão do número total de alunos matriculados na disciplina pelo número de turmas remanescentes da mesma.

- 20.1** O Professor que tiver sua carga horária reduzida terá assegurado o direito de preferência de recuperá-la quando vier a ocorrer aumento do número de tur-mas da mesma série ou disciplina. **20.2** Na hipótese de rescisão contratual, o cálculo das verbas rescisórias dar-se-á com base no salário

resultante da maior carga horária do Professor, con-tratada nos últimos 12 (doze) meses.

- 20.3** Ao Professor será admitida a suspensão do con-trato individual de trabalho pelo período máximo de 6 (seis) meses, desde que confirmada a hipótese de inocorrência do componente curricular para o qual foi contratado. **20.4** A redução de carga horária do Professor, por motivo de alteração curricular, não poderá superar a redução efetivada no respectivo componente curricu-lar. **20.5** A alteração curricular deverá ser informada por escrito ao sindicato profissional até o início do perío-do letivo em que será praticada.

### 22. TRANSFERÊNCIA DE COMPONENTE CURRICULAR

Não poderá o Professor ser transferido de componente curricular ou grau de ensino sem o seu consentimento e desde que não resulte em seu prejuízo.

### 23. DIA DO PROFESSOR

No dia 15 de outubro de 2022, data dedicada ao Profes-sor, não haverá atividade do Professor, nem compensação das respectivas horas não trabalhadas.

### 29. HORA-ATIVIDADE

No ensino superior, as atividades relacionadas à prepa-ração de aulas, preparação e correção de provas e traba-lhos estarão incluídas na carga horária a ser cumprida pelo docente na instituição.

### 31. REUNIÕES DE DEPARTAMENTO

Na Educação Superior, as reuniões de departamen-to com finalidade pedagógico-administrativa, convocadas pelo estabelecimento, quando não incluídas na jornada semanal do Professor não contratado por tempo contínuo, serão remuneradas em separado, à base do salário-hora normal, salvo se já previstas na carga horária contratada.

- 31.1** A remuneração prevista no *caput* não se aplica às instituições que já tenham normas internas ou pla-nos de carreira que contemplem o pagamento destas reuniões.

### 32. JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO

A jornada de trabalho dos Professores poderá ser divi-dida em 2 (dois) períodos de 4 (quatro) horas em cada um, por dia de trabalho – manhã, tarde ou noite, cujo intervalo entre um e outro período não será considerado como tem-po à disposição do empregador, respeitado o intervalo míni-mo de 1 (uma) hora para alimentação e repouso.

- 32.1** A jornada diária poderá ser diferente de um dia para outro, observado, porém, o limite da carga horá-ria mensal contratual. **32.2** Os professores, empregados do SESI/RS e do SENAI/RS, observarão em sala de aula, no máximo,

80% (oitenta por cento) da carga horária contratual, destinando-se, no mínimo, 20% (vinte por cento) para atividades extraclasse, salvo na educação infantil, que já tem estas atividades contempladas na previ-são da carga horária.

- 32.2.1** Observados os horários de aula, o restante do horário será cumprido a critério do professor e em combinação com seu Supervisor, até o atin-gimento da carga horária contratual mensal, so-mente sendo consideradas como extraordinária as horas que ultrapassarem este limite.

### 34. DO TELETRABALHO OU HOME OFFICE

Observadas todas as disposições antes estabelecidas em relação a jornadas de trabalho (cláusulas 30ª a 33ª), durante a vigência desta convenção coletiva de trabalho as entidades poderão estabelecer, a qualquer tempo, o regime de teletrabalho, cujo regramento será estabelecido em po-lítica interna e que poderá ser aplicado a todos ou à parte dos empregados e setores, cujas atividades sejam compa-tíveis com tal regime.

- 34.1** Considera-se teletrabalho, no regime remoto ou híbrido, para fins desta norma coletiva, toda e qual-quer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependên-cias das Entidades ou em local diferente do de lota-ção do empregado, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, que, por sua nature-za, não configurem trabalho externo (artigo 62, inciso I, da CLT). **34.2.** O trabalho eventualmente híbrido poderá ser executado de modo alternado, inclusive no mesmo dia, sendo um turno presencial e outro remoto. **34.3** A alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, remoto ou híbrido, deverá se dar por mútuo consentimento e ser formalizada, através de aditivo contratual, com no mínimo 48 horas de ante-cedência da data prevista para início do novo regime de trabalho. O mútuo consentimento e a formalização poderão se dar por meio físico ou eletrônico. **34.4** A alteração do regime de teletrabalho, remoto ou híbrido, para o presencial, poderá se dar por determi-nação do empregador, assegurado ao empregado o prazo de transição mínimo de 48 horas, estabelecido de comum acordo entre as partes em razão da na-tureza das atividades desenvolvidas nas instituições empregadoras, com o correspondente registro em aditivo contratual. **34.5** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipa-mentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como sua devolução ao término deste regime, seja por afastamento ou desligamento (por despedida ou demissão), deverão estar previstas no contrato de

trabalho, aditivo contratual, ou ainda em política inter-na que será anexada ao aditivo, constituindo-se parte integrante deste instrumento.

- 34.6** Eventuais equipamentos e/ou infraestrutura fornecida pelo empregador ou por ele reembolsada ou indenizada, ou, ainda, eventual ajuda de custo mensal que venha a ser paga pelas Entidades não terá(rão) natureza salarial e sim natureza indeniza-tória, não integrando a remuneração do empregado, não incorporando ao contrato de trabalho e não cons-tituindo base de incidência de qualquer encargo tra-balhista e previdenciário. **34.7** Eventual ajuda de custo ou reembolso que ve-nha a ser estabelecida será devida, exclusivamente, para o empregado em regime de teletrabalho que te-nha trabalhado no mínimo 50% (cinquenta por cento) dos dias do mês neste regime, utilizando-se a quanti-dade de dias úteis do mês como parâmetro para apu-ração desse percentual, conforme normativos inter-nos das Entidades, reiterando-se que não terá(rão) natureza salarial e sim natureza indenizatória, não integrando a remuneração do empregado, não incor-porando ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. **34.8** Aos empregados em regime de teletrabalho, remoto ou híbrido, que estão lotados no Complexo Administrativo FIERGS/CIERGS, na Av. Assis Brasil, 8787, em Porto Alegre, será devido o vale-alimen-tação ou refeição nos termos e valores previstos na Cláusula 13. **34.9** O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precau-ções necessárias para se evitar doenças e aciden-tes de trabalho. O empregado, por sua vez, ciente das orientações do empregador, deverá firmar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo mesmo. **34.10** Quando adotado o regime de teletrabalho, re-moto ou híbrido, as partes ajustam a manutenção do controle de horário, devendo o empregado efetuar a marcação do ponto, observando: **a)** limitação do trabalho à sua jornada contratual; **b)** o cumprimento de, no mínimo, 1 (uma) hora de intervalo intrajornada quando o trabalho diário for su-perior a 06 horas; **c)** o respeito ao intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre duas jornadas de trabalho; **d)** o descanso semanal remunerado de vinte e quatro (vinte e quatro) horas consecutivas. **34.11** Considerando a pandemia de COVID-19, bem como a possibilidade de normativa superveniente que flexibilize as exigências/formalidades aqui pre-vistas, estas poderão prevalecer caso seja de inte-resse das partes.