

34.7 Eventual ajuda de custo ou reembolso que venha a ser estabelecida será devida, exclusivamente, para o empregado em regime de teletrabalho que tenha trabalhado no mínimo 50% (cinquenta por cento) dos dias do mês neste regime, utilizando-se a quantidade de dias úteis do mês como parâmetro para apuração desse percentual, conforme normativos internos das Entidades, reiterando-se que não terá(rão) natureza salarial e sim natureza indenizatória, não integrando a remuneração do empregado, não incorporando 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-alimentação ou refeição nos termos e valores previstos na Cláusula 12.

34.9 O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções necessárias para se evitar doenças e acidentes 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, remoto 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 superior a 6 (seis) horas;
- c)** o respeito ao intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre duas jornadas de trabalho;
- d)** o descanso semanal remunerado de 24 (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 previstas, estas poderão prevalecer caso seja de interesse das partes.

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 6 (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 abaixo 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 ou 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 JANEIRO DE 2023 A 31 DE DEZEMBRO DE 2023

As Instituições, conforme requerido pelo SINPRO/RS, descontarão em favor deste, na folha de pagamento do mês de julho de 2023, 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, que prévia e individualmente de forma o autorizarem.

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 ao 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



Convenções Coletivas de Trabalho | Planos de Saúde e Odontológico | Assessoria Jurídica | Hotel Casa do Professor | Previdência Privada e muito mais.

Da Educação Infantil à Educação Superior, dentro ou fora da sala de aula, quanto mais você precisa, mais o Sinpro/RS aparece. Acesse www.sinprors.org.br e associe-se!

*Se você já é sócio, converse com seus colegas e indique o Sinpro/RS.

SINPRO/RS
Sindicato Coletivo

Aprovada a Convenção Coletiva de Trabalho 2023

O Sindicato dos Professores (Sinpro/RS) e o Sindicato Patronal (Sindepars) concluíram, em março, as negociações com vistas à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2023 dos professores que atuam nas escolas e faculdade do Sesi e Senai.

A proposta 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 (5,93%), o reajuste do vale-alimentação, o reembolso-creche e a manutenção das demais cláusulas da Convenção.

O documento pode ser acessado no site do Sinpro/RS (www.sinprors.org.br/cct) ou no aplicativo do Sindicato. Bai-



xe o app diretamente em seu dispositivo pela Apple Store e Google Play.

EDITORIAL

Ciclo de crescimento e valorização dos professores

O Sinpro/RS, mais uma vez, celebrou a Convenção Coletiva de Trabalho – CCT com o Sindepars (Sindicato patronal). O ano de 2023 trouxe uma realidade de crescimento das ofertas de ensino por parte do Sesi e Senai, com investimentos previstos para os próximos anos em mais de R\$ 300 milhões no Rio Grande do Sul, com a construção de novas escolas, inclusive uma escola de formação de professores. Essa nova realidade de crescimento do Sesi e Senai no ramo da educação enseja um desafio maior para que se entenda a especificidade do setor educacional, que é diferente do ramo de atividade com o qual o Sistema Fiergs está acostumado a gerir: a indústria.

Os trabalhadores em educação têm uma dinâmica de relação ensino-aprendizagem com seus estudantes, que vão além das paredes da escola e dos horários contratados. Os professores, além de estarem em permanente atualização dos seus conhecimentos científico e pedagógico, levam para além do expediente laboral suas demandas de preparação, correção e demais afazeres pedagógicos. Os 20% de hora-atividade, consagrados na CCT, já não ca-

bem na extensão da jornada com a velocidade do mundo virtual e as demandas de adaptações para os alunos com necessidades especiais. Caminhar para o reconhecimento do descanso e desconexão do professor é necessário.

Para isso, na Educação Básica, garantir um recesso escolar na metade do ano letivo seria fundamental. Assim como atentar para as especificidades da Educação Superior, em que um Plano de Carreira construído com os docentes seria muito relevante. Essas são demandas que foram apresentadas na Negociação Coletiva e que ainda não foram acolhidas pela representação patronal. Mas a busca pela continuidade do diálogo foi bem recebida e enseja novas conversas.

Por último, cabe ressaltar que a reposição salarial de 5,93% já no mês de janeiro e a manutenção das demais cláusulas sociais do ano anterior foram positivas. Participar junto com o Sindicato 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 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

3. PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos os seguintes valores dos salários normativos a contar de 1º de janeiro de 2023:

Educação Infantil.....R\$ 23,52 por hora
Ens. Fund., Médio e Ed. Profissional..R\$ 33,51 por hora
Educação Superior..... R\$ 60,66 por hora.

4. REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os empregados, professores das entidades representadas, terão os seus salários mensais reajustados em 01.01.2023, em percentual equivalente a 5,93% (cinco inteiros e noventa e três 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 10264.102385/2022-15 e registrada sob o nº RS000806/2022.

4.1 Para os empregados com carga horária contratual 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 31.12.2022.

4.3 O salário a ser tomado por base, quando de reajustamentos coercitivos futuros, inclusive por ocasião da revisão da presente convenção, será o decorrente do estipulado no *caput* desta cláusula.

5. JORNADA DE TRABALHO E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

A remuneração dos Professores será fixada pelo número de aulas semanais, que não poderá exceder de 40 (quarenta). 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/disciplinas na forma “a distância” remunerarão os Professores que neles atuarem de acordo com as especificidades desta oferta, considerando a elaboração dos materiais, a docência 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 obrigatoriamente 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 desenvolvimento 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 pedagógico no site da instituição.

9. HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias, assim consideradas as excedentes à jornada decorrente de eventual regime de compensação, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

9.1 Nas atividades em que está previsto normalmente o trabalho em domingos e feriados, haverá, necessariamente, folga compensatória no decorrer da semana seguinte.

9.2 Nas atividades ocasionais em domingos e feriados, também haverá folga compensatória no decorrer da semana seguinte. No caso de impossibilidade de compensação, as horas efetivamente laboradas serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

9.3 Considerando os diferentes tipos de locais de trabalho e de funções, poderá haver fixação por acordo individual, na forma prevista na parte final do *caput* do art. 71 da CLT, de intervalo com duração de até 4 (quatro) horas.

9.4 Inobstante a vedação legal de trabalho além de 10 (dez) horas por dia, nos casos emergenciais e incontornáveis em que isso ocorrer, o tempo – minutos/ hora – superior a este limite será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento).

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 01/01/2023 e até o termo desta Convenção, o custo para o empregado será descontado da seguinte forma:

a) percentual equivalente a 4% (quatro por cento) para

os empregados que recebem até o valor de R\$ 2.834,58 (dois mil e oitocentos e trinta e quatro reais e cinquenta e oito centavos) de remuneração; e

b) percentual equivalente a 6% (seis por cento) para os empregados que se encontram nas demais faixas.

12.1 Fica expressamente ajustado que o ora pactuado 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-refeição” e “vale-alimentação”.

12.3 Os empregados que recebem “vale-refeição” ou “vale-alimentação” terão o valor reajustado para R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), observada a participação prevista no *caput*, a partir de 1º de janeiro de 2023.

16. PLANO DE SAÚDE

As entidades empregadoras poderão contratar, em favor dos seus empregados e dependentes e com a coparticipação deles, 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-creche”, a um custo unitário mensal máximo de R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais), a contar de 1º de janeiro de 2023, em benefício de todos os seus empregados com filhos até 60 (sessenta) meses de idade, que comprovem 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 reembolso-creche será concedido a somente um destes, conforme os pais indicarem em requerimento.

17.3 Em prol do Direito constitucional à igualdade, bem como ante as disciplinas de ordem civil, o benefício de reembolso-creche será extensivo não apenas em função de filhos naturais, mas também em relação a filhos adotivos e aqueles a que o empregado demonstrar exercer guarda legal.

17.4 Em caso de filho comprovadamente Pessoa com Deficiência com necessidades especiais, fica dispensado o limite de idade fixado no *caput* da presente cláusula, podendo, inclusive, fornecer, para fins de reembolso, o recibo de pagamento de “serviços de cuidador” e não necessariamente nota fiscal de serviços de creche.

20. IRREDUTIBILIDADE DE SALÁRIO E CARGA HORÁRIA

A carga horária do Professor e a correspondente remuneração não poderão ser reduzidas unilateralmente pelo empregador, salvo nas hipóteses de alteração curricular, devidamente aprovada pelo órgão competente da instituição 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 turmas 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, contratada nos últimos 12 (doze) meses.

20.3 Ao Professor será admitida a suspensão do contrato 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 curricular.

20.5 A alteração curricular deverá ser informada por escrito ao sindicato profissional até o início do período 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.

24. AULAS MINISTRADAS FORA DA UNIDADE DE LOTAÇÃO

Fica assegurado aos Professores que ministram aulas em cursos ofertados em local distante, pelo menos, 25 (vinte e cinco) quilômetros do limite do município-sede de sua lotação, desde que não seja o município de sua moradia, o ressarcimento de despesas decorrentes de deslocamento, alimentação e hospedagem, dentro dos parâmetros fixados pelas respectivas instituições, mediante apresentação de notas fiscais, caso a instituição não mantenha serviços próprios ou convênios específicos com hotéis, restaurantes ou serviços de transporte.

24.1 Para efeitos desta cláusula, cada Professor deverá ser lotado em apenas 1 (um) centro/campus/unidade da instituição.

24.2 Quando a jornada do Professor se estender por mais de um turno, os custos de alimentação serão ressarcidos pela instituição.

24.3 Quando a jornada do Professor se estender por mais de 1 (um) dia ou quando impossibilitado o seu

retorno no mesmo dia, também os custos de hospedagem serão ressarcidos pela instituição.

24.4 Se o Professor, em virtude de transferência consensual, deixar de enquadrar-se na hipótese geral prevista no *caput*, até mesmo por simples decorrência da mudança de lotação, deixará de ser ressarcido das despesas ali mencionadas.

24.5 O Professor será sempre reembolsado dos pedágios que tenha pago em virtude de sua atuação em prol da instituição de ensino, independentemente dos critérios estipulados no *caput* da cláusula.

29. HORA-ATIVIDADE

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

31. REUNIÕES DE DEPARTAMENTO

Na Educação Superior, as reuniões de departamento 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 planos de carreira que contemplem o pagamento destas reuniões.

32. JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO

A jornada de trabalho dos Professores poderá ser dividida 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 tempo à disposição do empregador, respeitado o intervalo mínimo 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 horária 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 previsão 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 atingimento da carga horária contratual mensal, somente 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 política interna e que poderá ser aplicado a todos ou a parte dos empregados e setores, cujas atividades sejam compatíveis com tal regime.

34.1 Considera-se teletrabalho, no regime remoto ou híbrido, para fins desta norma coletiva, toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências das Entidades ou em local diferente do de lotação do empregado, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, que, por sua natureza, 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 (quarenta e oito) horas de antecedência 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 determinação do empregador, assegurado ao empregado o prazo de transição mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, estabelecido de comum acordo entre as partes em razão da natureza 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 equipamentos 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 interna 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 indenizatória, não integrando a remuneração do empregado, não incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.