

## **Convenção Coletiva de Trabalho 2024 Sinpro/RS e Sindepars/RS**

### **1. VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

### **2. ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Diferenciada dos Professores, com abrangência territorial em RS.

### **3. PISOS SALARIAIS**

Ficam estabelecidos os seguintes valores dos salários normativos a contar de 1º de janeiro de 2024:

Educação Infantil.....	R\$ 24,39
por hora	
Ensino Fundamental, Médio e Educação Profissional.....	R\$ 34,75
por hora	
Educação Superior.....	R\$ 62,91 por hora

### **4. REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Os empregados, professores das entidades representadas, terão os seus salários mensais reajustados em 01.03.2024, retroativo a 01/01/2024, em percentual equivalente a 3,71% (três inteiros e setenta e um 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 10.264.102269/2023-87 e registrada sob o nº RS 000655/2023.

- 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 31.12.2023.
- 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.

## **6. DESCONTOS AUTORIZADOS**

As instituições somente poderão proceder descontos nos salários de seus empregados nos casos previstos e decorrentes de lei e quando expressamente autorizados pelo empregado interessado e desde que referentes a empréstimos bancários, na forma da Lei nº 10.820/2003, adiantamentos salariais, refeições, transporte, previdência privada, seguro de vida e acidentes pessoais, associações, clubes, cooperativas, compras no próprio estabelecimento, mensalidades do Sindicato, despesas ou convênios com hospitais, médico, odontólogos, laboratórios, ópticas, farmácias, bem como fornecimento de ranchos e compras intermediadas pela instituição ou associação de empregados, e, ainda, financiamentos próprios ou em convênio com entidades bancárias, bem como o programa de Incentivo ao Estudo.

6.1. As autorizações poderão ser revogadas pelo empregado a qualquer tempo.

6.2. O somatório dos descontos realizados com base no previsto nesta cláusula não poderá exceder a 70% (setenta por cento) da remuneração do empregado no mês, salvo por ocasião de rescisão contratual, quando todos os descontos serão efetuados independentemente de qualquer limitação.

6.3. Fica estabelecido que independem de autorização os descontos decorrentes de prejuízos sofridos pela instituição e decorrentes de ato de responsabilidade do empregado, sejam eles dolosos ou culposos.

6.4. As mensalidades sindicais descontadas, conforme previsto no “caput” desta cláusula, deverão ser recolhidas aos cofres do SINPRO/RS, em um prazo máximo de 10 (dez) dias após a efetivação dos respectivos descontos.

6.5. As instituições poderão descontar dos haveres do empregado, além dos descontos legais ou expressamente autorizados, os prejuízos por ele causados, por dolo ou culpa, sem prejuízo da penalidade que a ação ou omissão comportar.

## **7. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O empregado que substituir provisória e integralmente e em todas as tarefas, colega de trabalho por período igual ou superior a 10 (dez) dias, terá o direito de receber o pagamento do salário básico igual ao percebido pelo substituído, excluídas vantagens de natureza pessoal. Para os exercentes de cargos de gestão ou de chefia, à critério da empregadora, o pagamento poderá ser efetivado a contar do primeiro dia de substituição.

7.1 Caso o substituto e o substituído percebam salário básico de igual valor e a substituição se dê no exercício de função gratificada, por impedimento do titular, serão asseguradas ao substituto, enquanto perdurar a substituição, as vantagens decorrentes da comissão ou da função gratificada.

7.2 Na substituição com caráter definitivo não haverá este direito.

## **8. PROFESSORES DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA**

Os estabelecimentos de ensino que ofertam cursos/disciplinas na forma “à 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, devidamente 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 à 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 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 isto ocorrer, o tempo – minutos/hora- superior a este limite será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento).

## **10. ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO – EXTINÇÃO QUINQUÊNIO**

O adicional de tempo de serviço, extinto pelo disposto 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, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2021, deverá obedecer às condições ali estabelecidas, esclarecendo-se que, em caso de alteração de cargo para salário superior ao atual, ou em eventual aumento/redução de carga horária, a rubrica “ATS EXTINTO” não será corrigida, pois está congelada. Esta rubrica somente será corrigida no mesmo índice de correção de salários, previsto na Convenção Coletiva de Trabalho.

## **11. ADICIONAL POR APRIMORAMENTO ACADÊMICO**

O adicional de aprimoramento acadêmico, extinto pelo disposto 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, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2021, deverá obedecer às condições ali estabelecidas.

## **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 01/01/2024 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\$ 2.939,74 (dois mil e novecentos e trinta e nove reais e setenta e quatro 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\$ 40,00 (quarenta reais), observada a participação prevista no “caput”, a partir de 1º de janeiro de 2024.

### **13. TRANSPORTE**

O empregador poderá descontar de seus empregados, a título de vale-transporte, importância inferior a 6% (seis por cento) dos salários desses, sem que tal procedimento caracterize o fornecimento de salário-utilidade, uma vez que a legislação pertinente à matéria estabelece apenas o valor máximo que pode ser descontado.

13.1. O SINPRO/RS reconhece que as Sedes da FIERGS, do CIERGS, do Condomínio Institucional do Sistema FIERGS, do SENAI/RS, do SESI/RS e do Instituto Euvaldo Lodi, localizadas na Av. Assis Brasil nº 8787, em Porto Alegre, encontram-se situadas em local de fácil acesso, servido por transporte regular público. Todavia, para propiciar transporte mais confortável aos empregados, fica estabelecido que, em caso de a instituição fornecer transporte especial, ainda que gratuitamente, disso não decorrerá qualquer direito ao trabalhador, nem mesmo à manutenção da vantagem, não se caracterizando, o tempo dispendido pelo empregado na utilização desse transporte.

13.2. Nas atividades externas e que necessitem qualquer tipo de transporte, este deverá ser custeado integralmente pelas instituições e sem nenhum ônus para o empregado.

13.3. Não será considerado como acréscimo de função e nem poderá refletir em remuneração adicional a circunstância de a empregadora disponibilizar veículo a ser dirigido pelo próprio empregado no exercício regular de suas funções principais.

13.4. A concessão de vale transporte com subsídio maior que o previsto em lei, ou mesmo sem custo para o empregado, ou a concessão de transporte, público ou privado, sem custos para o empregado, não caracteriza, para todo e qualquer efeito, como salário ou remuneração.

### **14. ESTÁGIOS**

As instituições de ensino pagarão as despesas com o transporte do Professor, havidas em razão de trabalho de supervisão de estagiários, mediante apresentação dos respectivos comprovantes, observados os procedimentos internos das Entidades.

## **15. PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO**

As instituições assumem, através de Termo de Compromisso para Concessão do Programa de Desenvolvimento em Parceria – PDP, concessão aos seus empregados participantes um incentivo ao estudo, conforme os termos previstos no Procedimento do Programa de Desenvolvimento em Parceria.

15.1. O empregado participante compromete-se a observar as determinações constantes no procedimento acima.

15.2. Em caso de pedido de demissão pelo empregado, acordo entre empregado e empregador ou demissão por justa causa, o empregado participante deverá devolver ao empregador todos os valores recebidos a título de subsídio PDP, nos últimos 24 (vinte e quatro) meses da contratualidade imediatamente antecedentes a data do seu desligamento.

15.3. No caso de não cumprimento da condição estabelecida na cláusula anterior, desde logo o empregado participante concorda e expressamente autoriza que o empregador lance e desconte integralmente no termo de rescisão de contrato de trabalho, em nome e por conta da empregadora, o valor devido nos termos do artigo 462 e parágrafos da CLT, outorgando a esta, ainda, amplos poderes para emitir título de cobrança, visando o ressarcimento, valendo o Termo de Compromisso para concessão do Programa de Desenvolvimento em Parceria – PDP como título executivo extrajudicial, nos termos do artigo 784, incisos I e III, do Código de Processo Civil.

15.4. Na hipótese de a rescisão contratual não ser suficiente para o ressarcimento referido, o saldo remanescente poderá ser pago à vista ou em até 24 (vinte e quatro) meses, através de emissão de boletos, sendo o valor mínimo da parcela aquele estabelecido no PR GECON – Gestão de Controle e Cobrança.

15.5. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empregadora, sem justa causa, o empregado participante ficará isento da indenização prevista na cláusula 15.2 deste instrumento.

15.6. As partes convenientes criaram esta vantagem com respaldo no disposto no artigo 458, § 2º, 11, da CLT, razão pela qual não se considera como salário e nem mesmo como remuneração. Inobstante não integre a remuneração, poderá ser paga da mesma forma e juntamente com os salários mensais.

## **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\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), a contar de 1º de janeiro de 2024, 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 (a) ou, dependente do empregado (a), que esteja sob sua tutela na forma da lei, 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.

## **18. SEGURO DE VIDA**

As Instituições manterão seguro de vida e invalidez aos empregados, conforme cobertura e limite máximo de indenização abaixo descrito:

<b>Coberturas</b>	<b>Limite máximo de indenização</b>
Morte Natural	20 vezes a remuneração fixa do empregado
Morte Acidental	40 vezes a remuneração fixa do empregado
Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente	40 vezes a remuneração fixa do empregado
Invalidez Funcional e Permanente Total por Doença	20 vezes a remuneração fixa do empregado

18.1 Fica expressamente estabelecido que, em razão da natureza eminentemente assistencial da vantagem ora instituída, e ainda, do fato de o empregador custear o pagamento do prêmio do seguro, nenhuma vantagem decorrerá para o empregado, nem mesmo a título de salário-utilidade.

## **19. DESCONTO NA TAXA DE MATRÍCULA**

O filho de empregado terá concedido desconto de 30% (trinta por cento) na taxa de matrícula em curso regular mantido pelas entidades.

19.1 A vantagem de que trata esta cláusula está limitada ao preenchimento de 10% (dez por cento) das vagas de cada turma.

## **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 inoccorrência 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.

## **21. CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO**

Os empregados poderão realizar cursos de aperfeiçoamento, sem prejuízo salarial, visando o aprimoramento do trabalho que exercem, desde que dispensados para tanto pelo empregador.

21.1. No caso de realização de curso que ocorra, no todo ou em parte, após o horário normal de prestação de serviços, as horas excedentes à jornada normal de trabalho não serão pagas como serviço extraordinário, quando de presença facultativa, e serão pagas como extraordinárias quando de frequência obrigatória.

## **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 14 de outubro de 2024, data dedicada ao Professor, não haverá atividade do Professor, nem compensação das respectivas horas não trabalhadas.

## **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, independente dos critérios estipulados no caput da cláusula.

## **25. ELABORAÇÃO DE APOSTILAS**

É obrigatório o pagamento suplementar, mediante prévio acordo entre o Professor e o estabelecimento de ensino, sempre que este solicitar ao empregado a elaboração de apostila(s), em horário não contratual.

## **26. GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTANDO**

Todo o Professor com três anos ou mais de contrato, que estiver, no máximo, a 12 (doze) meses da aposentadoria por tempo de contribuição, proporcional ou integral, ou ainda por idade, gozará de estabilidade no emprego e na carga horária até a data da aquisição do direito à aposentadoria.

26.1. O Professor que não informar e comprovar, por escrito, ao estabelecimento de ensino a aquisição do seu direito à garantia de emprego, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar do momento em que adquirir o direito à aposentadoria, perderá a garantia instituída nesta cláusula.

26.2. O Professor que não requerer a sua aposentadoria no prazo de 90 (noventa) dias, a contar do momento em que adquirir o direito à aposentadoria, perderá a garantia instituída nesta cláusula.

26.3. O Professor poderá exercer a prerrogativa que lhe assegura esta cláusula uma única vez.

26.4. Havendo divergência entre o Professor e seu empregador quanto à contagem do tempo de contribuição para aquisição do direito aos benefícios mencionados no caput, será concedido um prazo adicional de 30 (trinta) dias para que o Professor obtenha documentação oficial hábil para a desejada comprovação.

26.5. A 12 (doze) meses de atingir o direito à aposentadoria proporcional mínima, o Professor deverá manifestar ao empregador, por escrito, optando por esta garantia na aposentadoria proporcional ou na integral. A garantia prevista nesta cláusula será assegurada uma única vez.

26.6. A comprovação antecipada, prevista no “caput”, deverá ser efetivada de modo exclusivo e condicionante à própria garantia, mediante apresentação ao Setor de Recursos Humanos, por qualquer meio, de documento extraído pelo empregado, que somente ele pode fazer, do site do INSS, em que conste o total do tempo de serviço, em anos, meses e dias.

## **27. SALA DOS PROFESSORES**

Todos os estabelecimentos de ensino deverão reservar, pelo menos, 01 (uma) sala de suas dependências, destinada ao uso dos Professores e empregados.

## **28. DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTOS E INFORME DE RENDIMENTOS**

As instituições ficam obrigadas a colocar à disposição dos empregados o “Demonstrativo de Pagamentos” mensal e o “Informe de Rendimentos” anual, na intranet do Sistema FIERGS, sendo o primeiro com discriminação das verbas pagas e dos descontos efetuados, incluindo os valores recolhidos nas contas vinculadas do FGTS, e o segundo conforme previsto em legislação do Imposto de Renda, sendo possível o acesso e a impressão pelo próprio empregado.

28.1 Os empregados poderão acessar aos demonstrativos acima, em qualquer microcomputador com acesso à internet.

28.2 Os empregados poderão consultar e imprimir tais demonstrativos em qualquer das unidades do Sistema FIERGS.

## **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.

## **30. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO**

Fica assegurada a possibilidade de o empregado interessado propor, justificadamente, ao respectivo empregador, a redução, temporária ou definitiva, da carga horária de trabalho e de salário. A alteração proposta será considerada válida e perfeccionada se contar com a assistência do Sindicato Profissional e a concordância do empregador sem prejuízo do disposto no art.855-B da CLT.

30.1 Na ocorrência da hipótese prevista no “caput”, os cálculos de férias e gratificação natalina observarão a proporção de carga horária dos respectivos períodos e no caso de rescisão contratual a dos últimos 12 (doze) meses.

## **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.

## **33. COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS**

As instituições poderão suprimir o trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em sábados ou em outros dias da semana, respeitado o limite máximo de 10 (dez) horas para duração da jornada de trabalho, com vista ao alargamento de períodos de repouso semanais ou de feriados.

### **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 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 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.

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 a sua jornada contratual;
- b) o cumprimento de, no mínimo, 1 hora de intervalo intrajornada quando o trabalho diário for superior a 06 horas;
- c) o respeito ao intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho;
- d) o descanso semanal remunerado de 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 teletendimento. Os empregados que atuam em atividades de telemarketing ou teletendimento 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 aulas diárias num mesmo estabelecimento.

### **36. SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CAPTAÇÃO DE PONTO**

Ficam mantidas em carácter permanente o sistema eletrônico alternativo de controle de jornada de trabalho, que visa assegurar juridicidade ao sistema eletrônico adotado pelas referidas instituições e garantir a fiscalização por parte das entidades sindicais profissionais e o efetivo controle por parte de todos os empregados, observadas as regras constantes na Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência.

36.1 Com a revalidação ora estabelecida, ficam as entidades empregadoras desobrigadas de usar o Registro Eletrônico de Ponto – REP – ou quaisquer outras que disciplinem de modo diferente, respeitada a garantia jurídico-constitucional do ato jurídico perfeito.

36.2 As entidades permitirão o registro de ponto por geolocalização, via aplicativo de mobile e tablet, mediante adesão do empregado a este sistema.

### **37. PONTO ELETRÔNICO**

Devido à natureza da atividade desenvolvida e por expressa reivindicação dos empregados, a marcação do ponto poderá ser efetivada em até 5 (cinco) minutos antes e após os horários fixados para início e fim da jornada de trabalho, sem que este tempo seja considerado como de trabalho ou à disposição do empregador, não podendo o empregado retirar-se do trabalho antes do horário final do expediente.

37.1 Em decorrência do disposto nesta Cláusula e na Cláusula Trigésima Quinta, a marcação do ponto deverá ocorrer sempre, inclusive nos intervalos intrajornada.

37.2 A manutenção do ponto poderá ser realizada pelo próprio empregado no sistema de ponto, através de sistema de autoatendimento do ponto, disponibilizado na intranet do Sistema FIERGS, com as devidas justificativas do empregado.

37.3 Considerando os diferentes tipos de locais de trabalho, de profissões 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.

### **38. CONTROLE DE HORÁRIO EM EVENTOS EXTERNOS**

Os empregados, sujeitos a controle de horário, sempre que trabalharem em eventos externos deverão obrigatoriamente, anotar os horários efetivos de trabalho no sistema eletrônico de ponto, onde este existir, no qual constará a atividade realizada, a data de início e fim do evento, local de sua realização, bem como todo o horário efetivamente trabalhado pelo empregado.

### **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 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 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 PCD's 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.

### **40. FOLGAS COMPENSATÓRIAS DA LEI ELEITORAL**

As dispensas compensatórias à prestação de serviços à Justiça Eleitoral, concedidas pelo

disposto no artigo 98 da Lei nº 9.504, de 30.09.1997, deverão ser ajustadas entre empregado e empregador e gozadas em até, no máximo, até 120 (cento e vinte) dias após cada requisição da Justiça Eleitoral.

#### **41. FÉRIAS**

Desde que haja concordância do empregado, as férias individuais poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

41.1 As férias coletivas, concedidas a critério da empregadora, poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos.

41.2 As férias, tanto individuais como coletivas, poderão ser concedidas em sucessão, primeiro uma e depois outra, para a quitação de determinado período aquisitivo, desde que observados os períodos de gozo e aviso para cada um dos dois sistemas.

41.3 Os dias faltantes para quitação de período de gozo, em número inferior a cinco dias corridos, poderão ser concedidos sobre a forma de “abono de férias”, como previsto no artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que haja solicitação ou concordância do empregado e dispensado o requerimento de que trata o parágrafo 1º, do mesmo artigo.

41.4 Não poderá ocorrer o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, exceto quando o feriado recair em quarta-feira, hipótese em que as férias poderão iniciar na segunda-feira imediatamente anterior ao feriado.

41.5 Em caráter excepcional, mediante pedido do empregado e concordância do respectivo empregador, poderá ser concedido o gozo de férias de todo o período ou em parte de, no mínimo, 5 (cinco) dias corridos, por antecipação e antes de completado o período aquisitivo, compensando-se ao final e sem que haja modificação do período de aquisição.

41.6 A fim de compatibilizar o gozo de férias dos empregados lotados e vinculados em áreas de educação do SENAI e do SESI com as férias escolares, o primeiro período aquisitivo de férias, a contar da vigência desta Convenção ou da admissão, será adequado ao ano civil (de 1º de janeiro a 31 de dezembro), desde que tenha adquirido direito ao mínimo de 05 (cinco) dias.

#### **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.

#### **43. AMBIENTE DE ENSINO**

Os estabelecimentos de ensino, por suas direções, dentro das suas prerrogativas legais, deverão atuar no sentido de prevenir e reprimir condutas discentes e/ou de pais e demais

tomadores de serviços educacionais configuradoras de violência física, psicológica ou moral contra seus Professores. Estes, por sua vez, deverão colaborar com as ações necessárias para a eficácia da atuação preconizada pelas direções.

43.1 Direções e Professores, observados os parâmetros de suas respectivas atribuições e reservada a iniciativa das direções, buscarão incluir a questão disciplinar dentro dos marcos pedagógicos da escola.

43.2 Os compromissos aqui pactuados não eximem as escolas e os Professores da responsabilidade civil que lhes seja atribuível segundo a legislação.

#### **44. UNIFORMES**

As Entidades fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de segurança e proteção obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão gratuitamente uniformes e seus acessórios, quando exigirem seu uso obrigatório.

44.1 O empregado se obriga ao uso e conservação adequados dos equipamentos e uniformes que receber das Instituições.

44.2 A higienização do uniforme será de responsabilidade do empregado, exceto nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou utilização de produtos diferentes daqueles que são comumente usados para a lavagem das vestimentas de uso comum.

#### **45. EXAME MÉDICO DEMISSIONAL**

Nos termos da legislação vigente (NR7, item 7.5.11, nova redação vigente a partir de 03.02.2022), acordam as partes em ampliar para 180 (cento e oitenta) dias, o prazo de validade do exame médico periódico, para o fim de dispensa do exame médico demissional.

#### **46. QUADRO DE AVISOS**

As instituições permitirão ao SINPRO, com prévia autorização de seu representante, abaixo relacionado, utilizar os quadros de aviso das unidades operacionais, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja:

- a) SENAI/RS: autorizado pelo Diretor Regional;
- b) SESI/RS: autorizado pelo Superintendente Regional;
- c) CIERGS/FIERGS: autorizado pelo Superintendente Geral;
- d) IEL: autorizado pelo Superintendente; e
- e) Condomínio do Complexo Administrativo FIERGS/CIERGS: autorizado pelo Superintendente Geral.

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

##### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 1º DE JANEIRO DE 2024 A 31 DE DEZEMBRO DE 2024**

As Instituições, conforme requerido pelo SINPRO/RS, descontarão em favor deste, na folha de pagamento do mês de março de 2024, 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 expressa 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 da guia de recolhimento da contribuição 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.

#### **48. CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO – PRINCÍPIOS DA COMUTATIVIDADE E DO CONGLOBAMENTO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho foi resultado de ampla negociação coletiva, em momento de muitas dificuldades para as categorias convenientes e visou o equilíbrio destas dificuldades. Assim, o disposto nas cláusulas 3ª, 4ª, 7ª a 21ª, 23ª, 25ª a 30ª, 35ª a 43ª e 48ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 22ª, 24ª e 52ª se constituem em contrapartida às Entidades da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

#### **49. DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

#### **50. DECLARAÇÕES**

Os Sindicatos convenientes declaram haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração desta convenção coletiva de trabalho.

#### **51. DIREITOS E DEVERES**

As partes convenientes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto nesta convenção.

#### **52. SOLIDARIEDADE ATIVA**

O contido nesta Convenção Coletiva de Trabalho contempla todos os PROFESSORES empregados do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI/RS – e do Serviço Social da Indústria – SESI/RS -, observado o seguinte:

- a) os dos cursos de Educação Superior, em todas as suas cláusulas;
- b) os dos cursos de Educação Profissional de Nível Técnico (disciplinas propedêuticas), com exceção da Cláusula 11 (Décima Primeira);
- c) os dos cursos de Educação Infantil, com exceção das cláusulas 11 (Décima Primeira) e 35 (Trigésima Quinta);
- d) os dos cursos de Educação de Jovens e Adultos e de Educação de Ensino Médio, com exceção das cláusulas 11 (Décima Primeira).

52.1 Apresente Convenção não abrange os Instrutores dos cursos de Educação Profissional de Nível Técnico

52.2 O SESI/RS e o SENAI/RS compõem e integram o Sistema FIERGS/CIERGS, e considerando que as instituições mantêm estabelecimentos não só em Porto Alegre, mas também em vários municípios do interior do Estado, dentre os quais deslocam-se

empregados seus, reconhecem as partes a impossibilidade de serem estabelecidas condições negociais coletivas e salariais diversas para diferentes estabelecimentos e a necessidade de ser dispensado o mesmo tratamento administrativo e salarial a seus Professores.

### **53. PENALIDADES**

No caso de descumprimento, por qualquer das partes, inclusive pelos empregados beneficiados, haverá a incidência da multa que houver sido especificada nas cláusulas supra.

### **54. PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

As disposições da presente convenção, findo o prazo de sua vigência, poderão ser prorrogadas por até 1 (um) ano, ou revistas total ou parcialmente, sendo indispensável, em qualquer hipótese, termo aditivo firmado pelos convenientes ou nova convenção coletiva de trabalho.

### **55. DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVAMENTO**

Compromete-se, o SINPRO/RS, a promover o depósito do requerimento de registro (Sistema Mediador) da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, do Ministério da Economia – SRTE/ME no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 13º da IN SRT/MTE nº 16, de 15 de outubro de 2013.

### **56. ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

Para a celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho foram assistidos:

- a) O SINPRO/RS pela advogada Aline Gaspar de Quadros, OAB/RS 105.368 e CPF n. 012.866.150-03.
- b) O SINDEPARS pelo advogado Edson Morais Garcez, OAB/RS 6331 e CPF n. 006.933.750-00.

[/dropdown]