metendo-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

- 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;
- horas consecutivas.
- **34.11** Considerando a pandemia de COVID-19, bem como, a possibilidade de normativa superveniente que flexibilize as exigências/formalidades agui 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 tes à efetivação do desconto. 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.

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

- a) até 5 (cinco) dias úteis e consecutivos em virtude de
- 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 d) o descanso semanal remunerado de vinte e quatro 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

> 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: 1/01/2024 A 31/12/2024

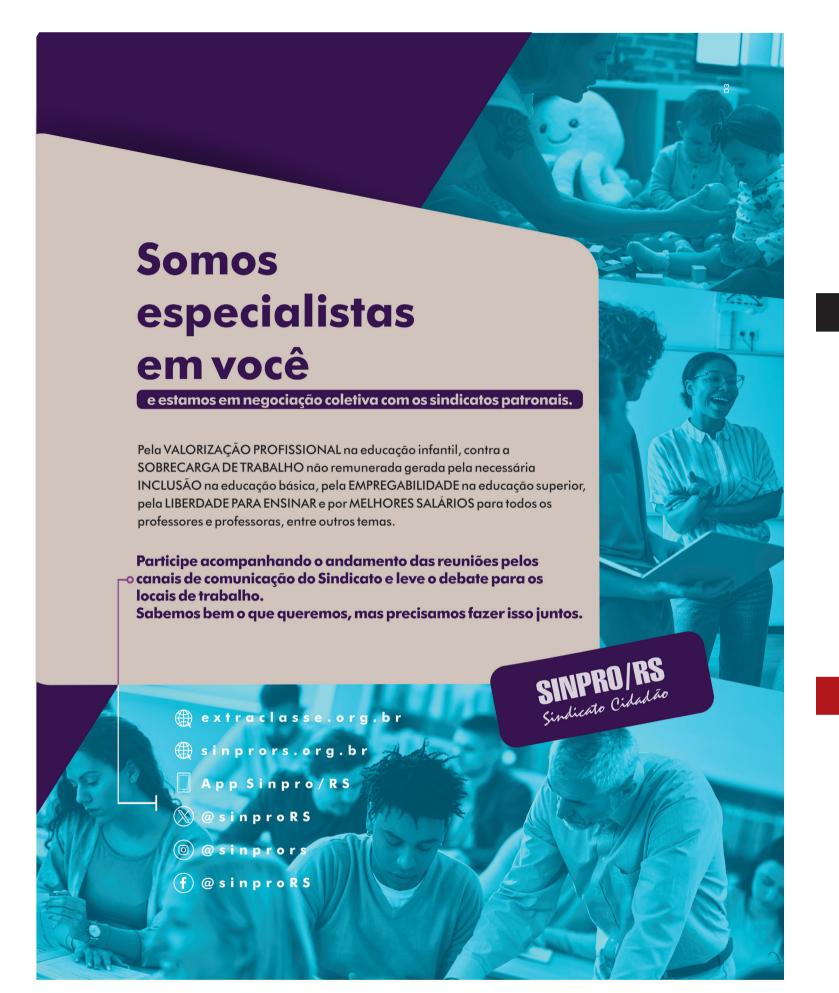
As Instituições, conforme requerido pelo Sinpro/RS, descontarão em favor deste, na folha de pagamento do mês de março de 2024, o valor equivalente a 3,5% (três inteiros e cinquenta centésimos de inteiro por cento) da remuneração de todos os Professores empregados, associados ou não ao Sinpro/RS, que 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 subsequen-

47.2 Os estabelecimentos de ensino enviarão ao Sinpro/RS cópia da quia de recolhimento da contribuição as-

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



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

) Outros (Especificar)) Não existe o nº indicado Endereço Insuficiente () Ausente **N2O EXCLUSIVO DOS CORREIOS**



ESPECIAL SESI/SENAI

Assinada a Convenção Coletiva do Sesi e Senai

oi assinada, no dia 11 de março, a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) dos professores que atuam nas instituições de ensino do Sesi e Senai. A CCT foi aprovada pelos docentes, em Assembleia Geral, no dia 5

Entre os destaques da convenção estão o reajuste salarial de 3,71%, retroativo a janeiro, o reajuste do vale-refeição, para R\$ 40,00, o reajuste no reembolso creche, para R\$ 350,00, e a manutenção das demais cláusulas da CCT. Além da antecipação do feriado do Dia do Professor para 14 de outubro.

O documento pode ser acessado no site e aplicativo do Sinpro/RS.



EDITORIAL

A luta pela valorização dos professores

O Sinpro/RS realizou assembleias de forma presencial e virtual para a discussão e deliberação acerca da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) do Sesi e Senai. Muitas questões foram levantadas para a melhoria da condição do trabalho docente nas instituições.

A sobrecarga de trabalho nas escolas tem sido uma tônica, pois há uma diversidade de trabalhos, para além da sala de aula, que envolvem os professores e que já não cabem no horário destinado à hora-atividade. Substituições de colegas ausentes, preenchimento de planilhas, construção de documentos institucionais, adaptação de alunos e alunas de inclusão, preenchimento no sistema de atestado dos estudantes, projetos, orientações e capacitações, organização de apresentações artísticas e oficinas, entre outras reuniões de área ou reuniões pedagógicas.

Além das demandas de preparação e correção, existe uma constante busca dos professores por atualização dos seus conhecimentos científico e pedagógico. Toda essa jornada com a velocidade do mundo virtual. Os 20% de hora-atividade, consagrada na CCT, já não dá conta

dentro da jornada contratada. As escolas e faculdade do Sesi e Senai devem reconhecer o limite da jornada e garantir a valorização de seus docentes.

Para isso, na educação básica, ter um recesso escolar na metade do ano letivo seria fundamental, garantindo o descanso e a desconexão do professor. Assim como atentar para as especificidades da Educação Superior, em que um Plano de Carreira construído com os docentes seria muito relevante. Essa realidade foi apresentada na Negociação Coletiva, mas carece ainda de reconhecimento e valorização por parte da representação patronal.

Apesar dos desafios, a CCT foi aprovada com reposição salarial da inflação do ano anterior, retroativo ao mês de janeiro, reajuste no vale-refeição e a manutenção das demais cláusulas sociais do ano anterior. 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.

Boletim Informativo do Sinpro/RS, entidade filiada à CUT, Fetee/SUL e Contee WWW.SINPRORS.ORG.BR

CCT 2024 - SESI E SENAI - PRINCIPAIS CLÁUSULAS

1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

3. PISOS SALARIAIS VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2021 a 31/12/2021

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

Ensino 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 (cinquenta por cento). Superintendência Regional do Trabalho e Emprego sob 000655/2023.

- **4.1** Para os empregados com carga horária contratual reduzida a maioração 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.
- mentos coercitivos futuros, inclusive por ocasião da revisão da presente convenção, será o decorrente do estipulado no da CLT, de intervalo com duração de até 4 (quatro) horas. caput desta cláusula.

REMUNERADO

A remuneração dos Professores será fixada pelo núme- (cem por cento). ro 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 PAT – quer nas unidades que possuam restaurantes, quer mais favorável

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 Protro centavos) de remuneração; e fessores 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 iornada decorrente de eventual regime de compensação, serão remuneradas com o adicional de 50%

- 9.1 Nas atividades em que previsto normalmente o trao nº 10.264.102269/2023-87 e registrada sob o nº RS balho 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 traba-4.3 O salário a ser tomado por base, quando de reajusta- lho e de funções, poderá haver fixação por acordo individual, na forma prevista na parte final do "caput" do art. 71
- 9.4 Inobstante a vedação legal de trabalho além de 10 (dez) horas por dia, nos casos emergenciais e incontorná-5. JORNADA DE TRABALHO E REPOUSO SEMANAL veis em que isto ocorrer, o tempo – minutos/hora- superior a este limite será remunerado com o adicional de 100%

12. REFEICÕES

As instituições poderão subsidiar o custo de refeições a seus empregados em percentual superior ao previsto no PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR 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 qua-
- b) percentual equivalente a 6% (seis por cento) para os

empregados que se encontram nas demais faixas.

- 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.

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 desde que não resulte em seu prejuízo. 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 refilhos naturais, mas também em relação a filhos adotivos 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 espe- instituição. ciais, 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 HO-RÁRIA

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 12.1 Fica expressamente ajustado que o ora pactuado o 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

24. AULAS MINISTRADAS FORA DA UNIDADE DE

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 embolso creche será extensivo não apenas em função de pelas respectivas instituições, mediante apresentação de notas fiscais, caso a instituição não mantenha serviços próe aqueles a que o empregado demonstrar exercer guarda prios 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
- 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
- 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.

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
- 32.2 Os professores, empregados do SESI/RS e do SE-NAI/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 não constituindo base de incidência de gualquer encargo 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 30^a a 33^a), 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,

62. inciso I. da CLT). 34.2 O trabalho eventualmente híbrido poderá ser exe-

por sua natureza, não configurem trabalho externo (artigo

cutado 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.

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.

34.4 A alteração do regime de teletrabalho, remoto ou

- 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 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, compro-