

Aprovada a Convenção Coletiva do Sesi e Senai

Foi aprovada em Assembleia Geral, no dia 21 de fevereiro, a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) dos(as) professores(as) que atuam nas instituições de ensino do Sesi e do Senai. O documento pode ser acessado no *site* e aplicativo do Sinpro/RS.

Entre os destaques da nova CCT, estão o reajuste salarial de 4,77%, retroativo a janeiro; o reajuste do vale-refeição, para R\$ 45,00, o reajuste no reembolso-creche, para R\$ 370,00, e a manutenção das demais cláusulas da CCT, além da antecipação do feriado do Dia do Professor para 13 de outubro.

Foto: Freepik



EDITORIAL

Negociações entre Sinpro/RS e Sindepars: avanços e desafios na valorização docente

O Sinpro/RS, mais uma vez, concluiu as negociações com o Sindepars, o sindicato patronal que representa o Sesi e o Senai. As tratativas começaram com o envio da pauta de reivindicações, aprovada pelos(as) professores(as) em Assembleia realizada em dezembro. As reuniões ocorreram em fevereiro, após as férias coletivas do Sistema Fiergs. Vale destacar que houve várias mudanças na composição dos representantes patronais, em decorrência da nova gestão da Fiergs.

Muitas das reivindicações dos(as) professores(as) foram bem acolhidas pelos interlocutores patronais, embora tenha se verificado um certo conservadorismo em suas contrapropostas, devido às mudanças que estão sendo implementadas na gestão.

O Sindicato insistiu no avanço da discussão e na elaboração do Plano de Carreira dos(as) professores(as) e da necessidade de se valorizar a qualificação docente. Da mesma maneira, reforçou a necessidade do recesso

escolar para a educação básica, bem como da melhoria das condições de trabalho dos docentes que atuam no Sesi e Senai, os quais são cada vez mais demandados pela instituição.

Por fim, a Convenção Coletiva de Trabalho firmada garantiu reposição da inflação retroativa à data-base (1º de janeiro) e aumento real no vale-alimentação, com extensão da sua concessão, além da promessa da Patronal de aprofundar os temas ainda sem avanço nas próximas negociações. Ainda no documento, ocorreu a alteração na cláusula da contribuição assistencial. A partir de agora, será feito o desconto de 3,5% para todos os professores, no mês de maio. Os docentes que quiserem se opor deverão fazê-lo após o desconto.

A CCT foi amplamente aprovada na Assembleia da categoria, com a perspectiva de continuar a luta pelas reivindicações históricas.

Diretoria Colegiada.

CCT 2025 – SESI E SENAI – PRINCIPAIS CLÁUSULAS

1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 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 2025:

Educação Infantil: R\$ 25,55 por hora

Ensino Fundamental, Médio

e Educação Profissional: R\$ 36,41 por hora

Educação Superior: R\$ 65,91 por hora

4. REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os empregados, professores das entidades representadas, terão os seus salários mensais reajustados em 01/01/2025, em percentual equivalente a 4,77% (quatro inteiros e setenta e sete centésimos por cento), a incidir sobre o salário resultante do estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho registrada no Sistema Mediador sob o nº RS 002621/2024. O reajuste incidirá no salário de fevereiro/2025, mês em que também serão pagas as diferenças relativas ao mês de janeiro/2025.

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 31/12/2024.

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(as) professores(as) 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(as) professores(as) 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(as) professores(as) 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(a) professor(a).

8.3. A carga horária de trabalho do(a) professor(a) deverá ser previamente definida pela instituição de ensino.

8.4. O número de professores(as) necessários(as) 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 estiver 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 esse 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 01/01/2025 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\$ 3.174,91 (três mil cento e setenta e quatro reais e noventa e um 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 o “vale-alimentação”.

12.2.1. Caso a empresa operadora do benefício de refeição detenha aplicativo ou outra plataforma virtual que possibilite que o trabalhador possa individualmente gerir seu crédito, o empregado poderá optar em utili-

zar parte do valor do benefício em “vale-refeição” e/ou “vale-alimentação”, sem que isso traga ônus ao empregador ou modifique a natureza jurídica do crédito.

12.3. Os empregados que recebem “vale-refeição” ou “vale-alimentação” passarão a receber, a partir de 1º de janeiro de 2025, o valor de R\$ 45,00 por dia, considerando o número-base de 22 dias fixos por mês, totalizando R\$ 990,00 (novecentos e noventa reais) mensais, quando houver frequência integral.

12.4. Fica garantido o pagamento do “vale-refeição” e/ou “vale-alimentação” durante o período em que o empregado estiver em gozo de férias, licença-maternidade e paternidade.

12.5. Considerando a data da finalização do processo negocial, ajustam as partes que as diferenças do VA/VR relativas aos meses de janeiro e fevereiro de 2025 serão satisfeitas quando do pagamento dos valores relativos ao mês de março de 2025. Na eventual impossibilidade, por questão de tempo, serão pagas no mês seguinte, acrescidas das diferenças de março de 2025.

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(a) professor(a) 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\$ 370,00 (trezentos e setenta reais), a contar de 1º de janeiro de 2025, 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 desses, 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 àqueles que o empregado demonstrar exercer guarda legal.

17.4. Em caso de filho(a) ou dependente do(a) 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.

19. DESCONTO NA TAXA DE MATRÍCULA

O(A) filho(a) 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(a) professor(a) 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(A) professor(a) 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(a) professor(a), contratada nos últimos 12 (doze) meses.

20.3. Ao(À) professor será admitida a suspensão do contrato individual de trabalho pelo período máximo de 6 (seis) meses, desde que confirmada a hipótese de incoerência do componente curricular para o qual foi contratado(a).

20.4. A redução de carga horária do(a) professor(a), 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(a) professor(a) ser transferido(a) 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 13 de outubro de 2025, data dedicada ao(à) professor(a), não haverá atividade letiva, nem compensação das respectivas horas não trabalhadas.

24. AULAS MINISTRADAS FORA DA UNIDADE DE LOTAÇÃO

Fica assegurado aos(às) professores(as) 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(a) deverá ser lotado(a) em apenas 1 (um) centro/campus/unidade da instituição.

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

24.3. Quando a jornada do(a) professor(a) 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(a) professor(a), 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(a) das despesas ali mencionadas.

24.5. O(A) professor(a) será sempre reembolsado(a) 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(a) professor(a) não contratado(a) 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 dessas reuniões.

32. JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO

A jornada de trabalho dos(as) professores(as) 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(As) professores(as), empregados(as) 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 essas atividades contempladas na previsão da carga horária.

32.2.1. Observados os horários de aula, o restante do horário será cumprido a critério do(a) professor(a) e em combinação com seu(sua) Supervisor(a), até o atingimento da carga horária contratual mensal, somente sendo consideradas como extraordinárias as horas que ultrapassarem esse 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 à 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 tec-

nologias 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(à) empregado(a) 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, em 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(a) empregado(a), 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(a) empregado(a) 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(a) empregado(a), não incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

34.8. Aos(Às) empregados(as) em regime de teletrabalho, remoto ou híbrido, será devido o vale-alimentação ou refeição nos termos e valores previstos na Cláusula 12.

34.9. O empregador deverá instruir os(as) empregados(as), de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções necessárias para se evitar doenças e acidentes de trabalho. O(A) empregado(a), 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(a) empregado(a) 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 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(as) empregados(as) 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(As) empregados(as) 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(a) empregado(a) 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(as) os(as) professores(as), 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(a) professor(a) 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(A) professor(a) 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(a) empregado(a) 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 e nora;

b) até 1 (um) dia por ano ou fracionado em 2 (dois) tur-

nos, 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(a) professor(a) 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(a) professor(a) pretender continuar no estabelecimento, deverá comunicá-lo, com antecedência de 6 (seis) meses do final de sua licença.

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

47. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINPRO/RS

O desconto da contribuição assistencial, já deliberado e autorizado pela Assembleia Geral do Sinpro/RS, no valor correspondente a 3,5% (três inteiros e cinquenta centésimos de inteiro por cento), no vencimento no mês de abril de 2025, será efetuado da integralidade dos(as) professores(as) abrangidos(as) pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, devendo ser operacionalizado com base nos parágrafos a seguir:

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 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.

47.4. Os(As) professores(as) poderão solicitar a devolução do valor descontado, devendo fazê-lo no prazo de 30 (trinta) dias da efetivação do desconto, através de manifestação expressa individual direcionada ao Sindicato, que, por sua vez, deverá restituir diretamente ao(à) professor(a) a quantia correspondente, com atualização monetária, no prazo de 10 (dez) dias contados desta manifestação, sob pena de multa igual à prevista no item 47.3.

47.5. A responsabilidade pela restituição prevista no item anterior será exclusiva do Sinpro/RS e incluirá todos e quaisquer ônus.

A íntegra da Convenção Coletiva Sinpro/RS e Sindepars pode ser acessada em www.sinprors.org.br/convencoes



O Sinpro/RS é o seu instrumento de proteção

A Convenção Coletiva de Trabalho, que garante o seu reajuste salarial, as suas condições de trabalho e a sua dignidade profissional, é o resultado da capacidade de negociação do Sinpro/RS e da sua estrutura de apoio e de muita luta.

São conquistas do Sinpro/RS e não vantagens oferecidas pelas escolas:

- Reajuste anual dos salários
- Hora-atividade
- Plano de saúde
- Vale-alimentação
- Intervalo para descanso
- Dia do Professor
- Reembolso-creche

O Sinpro/RS é de responsabilidade de todos nós

Esse trabalho sindical que apresenta resultados positivos demanda recursos, e as únicas fontes de receita do Sinpro/RS vêm da própria categoria. Isso aumenta a importância da sua participação e dos seus colegas.



Se você ainda não é sócio, associe-se agora mesmo.

Acesse sinprors.org.br, preencha a ficha de sindicalização e pronto.

Sinpro/RS | O que você precisa, quando você precisa.

SINPRO/RS
Sindicato Cidadão

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

USO EXCLUSIVO DOS CORREIOS

() Endereço Insuficiente () Ausente
 () Não existe o nº indicado () Falecido
 () Desconhecido () Recusado
 () Outros (Especificar) () Mudou-se

Visto: / /