

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026 – SINPRO/RS E SINEBREF

1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

2. ABRANGÊNCIA

O estado do Rio Grande do Sul, com exceção de Caxias do Sul e Ijuí.

3. PISO SALARIAL

O piso salarial devido em janeiro de 2026 para os professores das instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil é de R\$ 12,07 (doze reais e sete centavos) por hora-aula.

Parágrafo Primeiro – O previsto nesta cláusula estabelece o patamar remuneratório mínimo, não vinculando as demais Escolas de Educação Infantil Comunitárias constituídas em instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que já pagam valor hora-aula acima do piso salarial indicado no *caput* da presente cláusula.

Parágrafo Segundo – Considerando a possibilidade em função de necessidades por questões operacionais e/ou legais, fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados o valor dos benefícios previstos nesta CCT. Neste caso, a integração dos valores referentes aos benefícios desta CCT de obrigação do empregador, conforme citados anteriormente, fica estabelecido que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar no contracheque dos mesmos.

4. ISONOMIA SALARIAL

Nenhuma instituição beneficente, religiosa e filantrópica que atua na educação infantil poderá contratar docente com salário inferior ao do docente de menor tempo de serviço no mesmo estabelecimento, ressalvadas as vantagens pessoais.

5. REAJUSTE SALARIAL

O salário dos professores da educação infantil, que atuam em instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas no Estado do Rio Grande do Sul, com a exceção de Caxias do Sul e Ijuí, será reajustado da seguinte forma:

Parágrafo Primeiro – Todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil deverão reajustar o valor hora-aula de seus professores no percentual de 5,00% (cinco por cento), retroativo à data-base.

Parágrafo Segundo – Aquelas instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas atuantes na educação infantil que não alcançarem o piso salarial da categoria após a aplicação do reajuste previsto na Cláusula 4 deste instrumento normativo ficam obrigadas a pagar o valor de R\$ 12,07 (doze reais e sete centavos) por hora-aula. por hora-aula, retroativo à data-base.

Parágrafo Terceiro – A base de cálculo para o reajuste previsto no Parágrafo Primeiro desta cláusula é o valor hora-aula praticado no mês de dezembro de 2025.

6. PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O salário será pago, impreterivelmente, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo Primeiro – Findo este prazo, será devida ao docente uma multa de 0,5% (cinquenta centésimos de inteiro por cento) ao dia, por dia de atraso, até o 6º (sexto) dia. A partir do 7º (sétimo) dia, a multa terá valor fixo equivalente a 5% (cinco por cento) e equivalente a 10% (dez por cento) quando reincidente, acrescidas da correção mensal baseada na variação do INPC, calculadas em qualquer das hipóteses, sobre o montante devido até o efetivo cumprimento, exceto nos casos em que, comprovadamente, as instituições estiverem com o recebimento em atraso junto ao poder público.

Parágrafo Segundo – O atraso no pagamento de salários implicará, além da multa prevista no Parágrafo Primeiro, a correção mensal dos valores, com base na variação mensal do INPC, calculadas sobre o montante devido até o efetivo pagamento, exceto nos casos em que, comprovadamente, as instituições estiverem com o recebimento em atraso junto ao poder público. **Parágrafo Terceiro** – Para fins de pagamento de salário, o sábado não será considerado dia útil.

7. PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM REDE BANCÁRIA

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil deverão efetuar o pagamento dos salários de seus(suas) professores(as), através de agência bancária, à escolha do empregador, mediante depósito em conta individual de cada empregado, havendo agência ou posto bancário na localidade.

Parágrafo Único – Para cumprimento do previsto no *caput*, o empregador poderá valer-se de conta-salário, conta individual do docente ou qualquer serviço bancário legal e disponível.

8. MULTA

Ocorrendo descumprimento de obrigação de pagar, prevista em lei ou nesta Convenção Coletiva de Trabalho para cujo descumprimento não esteja prevista cominação específica, o infrator pagará ao prejudicado uma multa de 0,5% (cinquenta centésimos de inteiro por cento) ao dia, até o 6º (sexto) dia. A partir do 7º (sétimo) dia, a multa

terá valor fixo equivalente a 10% (dez por cento), acrescida da correção mensal baseada na variação do INPC, calculada, em quaisquer das duas hipóteses, sobre o montante devido, até o efetivo cumprimento.

Parágrafo Primeiro – Em relação às obrigações de fazer, previstas em lei ou nesta Convenção Coletiva de Trabalho, após 10 (dez) dias contados da notificação da irregularidade, o infrator pagará ao prejudicado, a título de multa, o valor equivalente a 1/6 (um sexto) da remuneração mensal deste, acrescido de mais 10% (dez por cento) de multa, até o efetivo cumprimento.

Parágrafo Segundo – Na hipótese de extinção do INPC ou impedimento legal de sua utilização, adotar-se-á, para efeito desta cláusula e demais cominações específicas, previstas neste acordo, o indexador que vier a substituí-lo ou outro que venha a ser acordado pelas partes.

9. DESCONTO DAS MENSALIDADES

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil obrigam-se a descontar em folha de pagamento as mensalidades dos(as) professores(as) associados(as), conforme autorização anexa à ficha de associado do Sinpro/RS.

Parágrafo Primeiro – O Sinpro/RS encaminhará a relação dos(as) professores(as) sindicalizados(as), mediante solicitação da escola, por e-mail (cadastro@sinprors.org.br).

Parágrafo Segundo – Os respectivos valores serão repassados ao Sindicato Profissional, acompanhados da listagem de contribuintes, até o 10º (décimo) dia útil após a efetivação do desconto, sob pena de multa de 0,5% (cinquenta centésimos de inteiro por cento) ao dia, até o 6º (sexto) dia. A partir do 11º (décimo primeiro) dia, a multa devida terá valor fixo equivalente a 10% (dez por cento) e correção pela variação mensal do INPC, calculada, em qualquer das hipóteses, sobre o montante, até o efetivo pagamento.

10. AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS

Além dos descontos legais e os previstos no presente acordo, o empregador efetuará outros descontos, como, por exemplo: Unimed e Uniodonto (firmado pelo Sinpro/RS), em folha de pagamento, desde que expressa e individualmente autorizados pelo empregado.

Parágrafo Primeiro – O setor de convênios do Sinpro/RS enviará às instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil a cópia do termo de adesão do(a) professor(a) ao plano de saúde e/ou odontológico.

Parágrafo Segundo – Em caso de contratação, pelo(a) professor(a), de convênios a exemplo dos citados no *caput* desta cláusula o

Sinpro/RS enviará o(s) nome(s) do(s) respectivo(s) professor(es) e dependentes, se houver.

Parágrafo Terceiro – Para os casos em que o percentual dos descontos (adiantamento de salários, farmácias, lojas, férias, dentre outros) exceder 30% dos seus rendimentos, a quantia relativa ao convênio de plano de saúde será quitada pelo(a) professor(a), diretamente ao Sinpro/RS, naquele mês.

11. DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil fornecerão aos(às) professores(as) cópia do demonstrativo de pagamento do salário, mensalmente, devendo constar no comprovante os dados a seguir:

- a) Identificação da instituição de ensino e do(a) professor(a).
- b) O valor da hora-aula e a carga horária semanal.
- c) O descanso semanal remunerado.
- d) O número de horas extras realizadas no mês e os respectivos valores pagos.
- e) O valor do recolhimento previdenciário e do FGTS do mês.
- f) O contracheque deverá ser impresso em papel timbrado da instituição ou dele deverá conter carimbo que identifique, com clareza, a instituição pagadora.
- g) Outros eventuais acréscimos e descontos, sequenciados e explicitamente nomeados.

12. REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

O período de trabalho que exceder a carga horária contratual semanal será pago conforme as seguintes hipóteses e percentuais:

I – PAGAMENTO PELO VALOR DA HORA-AULA NORMAL

- a) atividades esportivas;
- b) passeios e acantonamentos;
- c) festividades, exceto comemorações de feriados nacionais;
- d) saídas a campo;
- e) reuniões coletivas com pais de alunos.

II – ADICIONAL DE HORA EXTRA DE 50% ALÉM DA HORA-AULA NORMAL

- a) as duas primeiras horas semanais excedentes à carga horária contratual, com a exceção daquelas previstas no item I.

III – SERÁ PAGO ADICIONAL DE 100%, ALÉM DA HORA-AULA NORMAL

- a) as horas trabalhadas aos domingos e feriados;
- b) a partir das duas primeiras horas semanais excedentes à carga horária contratual, com a exceção daquelas previstas no item I.

13. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Todo(a) o(a) professor(a) terá direito a um adicional por tempo de serviço equivalente a 3% (três por cento) do seu salário-base mensal para cada 3 (três) anos trabalhados no mesmo estabelecimento de ensino, observado o limite de 12% (doze por cento) de adicional, independentemente do número de triênios.

Parágrafo Único – Conforme previsão contida na Cláusula 55 da Convenção Coletiva de Trabalho 2025 (MR003713/2025), ao docente que já recebia quinquênio até 31 de dezembro de 2023, pago por liberalidade do empregador ou instrumento normativo de sindicato laboral diverso, será garantido adicional à base de 5% (cinco por cento) por quinquênio já completado, sob a rubrica “quinquênio anterior”, ou seja, tal verba deverá ser incorporada ao salário do(a) professor(a).

14. DA BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade, quando devido, terá como base de cálculo o salário mínimo nacional.

15. ADICIONAL POR APRIMORAMENTO ACADÊMICO

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil estarão obrigadas a pagar, aos(às) seus(suas) professores(as), um adicional, por titulação, incidente sobre o valor hora-aula, nos seguintes percentuais, sem prejuízo dos planos de carreira já existentes:

- a) graduação em pedagogia infantil – 3% (três por cento);
- b) especialização – 5% (cinco por cento);
- c) mestrado – 10% (dez por cento);
- d) doutorado – 15% (quinze por cento).

Parágrafo Primeiro – A percepção dos referidos percentuais está condicionada:

- a) ao curso que esteja relacionado à área pedagógica voltada à educação infantil;
- b) à apresentação do respectivo atestado de conclusão ou certificado e, no caso de expedido por instituição estrangeira, do seu reconhecimento pelo órgão federal competente.

Parágrafo Segundo – Em qualquer hipótese, será devido o percentual maior, não sendo os mesmos cumulativos.

Parágrafo Terceiro – Esse adicional não será devido pelos estabelecimentos que possuírem, em seus planos de carreira, índices superiores aos aqui definidos, para a mesma finalidade.

16. SUBSÍDIO DE TRANSPORTE PARA OS PROFESSORES

O empregador somente concederá vale-transporte aos(as) professores(as) que optarem pelo recebimento por escrito, bem como autorizarem o desconto do percentual de 6% em seu salário, conforme disposto na legislação vigente.

Parágrafo Primeiro – Na hipótese de o(a) professor(a) mudar de endereço e, em razão disso, a quantidade diária de vale-transporte for alterada, este deverá informar o empregador, mediante nova solicitação, por escrito, nos moldes já previstos no *caput* desta cláusula.

Parágrafo Segundo – É facultada ao empregador a concessão de vale-transporte, em forma de pecúnia aos(as) professores(as) que comprovadamente não utilizem o transporte público para deslocamento ao local de trabalho, não configurando tal verba natureza salarial ou integrante da respectiva remuneração para qualquer fim.

17. PLANO ODONTOLÓGICO

Fica garantida a obrigatoriedade da manutenção do Plano Odontológico Nacional pela empregadora para os empregados das Instituições Benéficas, Religiosas, Assistenciais e Filantrópicas do Estado do Rio Grande do Sul. Fica estendido a todos os dependentes de nossos representados o direito de uso desse benefício, assumidos pelo empregado titular através de autorização para desconto em folha de pagamento, o que não impede às instituições empregadoras por liberalidade, em relação aos dependentes, assumir tais custos. Os procedimentos cobertos tanto para empregados quanto dependentes seguem elencados a seguir:

Rol de Procedimentos cobertos e vigentes na Agência Nacional de Saúde (ANS) LEI 9656/98 RN 465

Atendimento de urgência diagnóstico, prevenção de saúde bucal, dentística (restaurações), periodontia (tratamento de gengiva), endodontia (tratamento de canal), odontopediatria (atendimento infantil), radiologia e cirurgia e prótese (conforme ANS):

I) O SINBRAFRS estabeleceu parceria com uma Administradora de Benefícios com o Plano Odontológico Nacional, que atende a todos os procedimentos anteriormente elencados.

II) As instituições localizadas a mais de 100 km do polo de atendimento da(s) clínica(s), são desobrigadas do cumprimento desta Cláusula, até que chegue atendimento na cidade ou em um polo de atendimento em até 100Km de distância. As cidades que não são polos de atendimento, mas estão em distância inferior a 100km das clínicas credenciadas continuam obrigadas do cumprimento desta cláusula. Os trabalhadores que estiverem nas cidades com distância superior a 100km e desejam fazer uso do referido benefício

poderão fazê-lo, e a instituição empregadora, nesse caso, deverá cumprir a presente cláusula. Para esses casos, poderá a instituição empregadora, alternativamente, arcar com tal benefício para além da parceria mencionada.

A instituição empregadora poderá optar por outro plano odontológico nacional, que não o da parceria já mencionada, desde que os benefícios não sejam inferiores e /ou em menor quantidade dos que estão elencados no citado Rol de Procedimentos Cobertos e ainda que não haja prejuízo econômico aos empregados. Esse procedimento deve ser realizado anualmente, observado o Parágrafo Oitavo desta cláusula. O SINBRAFRS informará a aceitação via e-mail.

Parágrafo Primeiro – Todo empregado terá acesso a um cartão numerado (virtual, via aplicativo), nominativo (inclusive para seus dependentes quando for o caso). É intransferível o Plano Odontológico nacional. A liberação de utilização do Plano será a partir do mês subsequente ao envio das atualizações dos empregados e/ou dependentes, levando em consideração o cumprimento da atualização na data-limite, conforme Parágrafo Segundo desta cláusula. Cada empregado receberá no mês subsequente o acesso ao cartão (virtual) para utilização (via aplicativo).

Parágrafo Segundo

I) A instituição empregadora deverá informar ao SINBRAFRS, pelo e-mail convenios@sinbraf.com.br, a lista de todos os empregados beneficiados com o referido benefício, constando nome completo, *nome social, CPF, data de nascimento, data de admissão, nome da mãe e telefone e/ou e-mail do trabalhador (exigência da ANS), sendo que não serão aceitas listagens sem os dados completos conforme mencionado anteriormente. O formulário padrão está disponível no site: www.sinbraf.com.br. Caso a entidade não possua acesso à internet e, somente nessa hipótese, poderá enviar via correio às atualizações para o SINBRAFRS, respeitando os prazos conforme item II, deste Parágrafo.

**Nome social: Quando houver nome social, é obrigatório enviar documento comprobatório.*

II) A instituição empregadora deverá informar ao SINBRAFRS, através do e-mail: convenios@sinbraf.com.br, até o dia 20 (vinte) de cada mês, os empregados admitidos e/ou demitidos, lembrando que caso o dia padrão para envio seja final de semana ou feriado, o envio deverá ser antecipado, ou seja, no último dia útil que antecede o dia 20, para emissão e/ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto. Os empregados que forem admitidos após o dia 20 (vinte) deverão ser incluídos até dia 20 (vinte) do mês subsequente, sem ônus para instituição.

III) A não informação por parte da instituição empregadora dos empregados com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que o SINBRAFRS receba a referida informação para exclusão do mesmo no “Plano Odontológico Nacional”.

IV) A não informação por parte da instituição empregadora dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo dia do referido mês, para inclusão e utilização do benefício e também em caso de inadimplência, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, ou seja (R\$ 40,00= R\$ 20,00x 2), sendo 50% revertido ao empregado e 50% à entidade sindical laboral, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o plano odontológico nacional ao empregado e não cumpriu a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.

V) O SINBRAFRS se responsabiliza pelo fiel cumprimento do plano odontológico nacional de cada um dos empregados. Para tanto, a instituição deverá proceder ao pagamento de R\$ 20,00 (vinte reais) por cada empregado no prazo e forma estabelecidos no Parágrafo Terceiro, desde que a instituição atualize a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 20 (vinte) de cada mês.

Parágrafo Terceiro

I) O custo do referido benefício para o empregador por empregado será de R\$ 20,00 (vinte reais) ao mês.

II) A instituição deve proceder este pagamento até o dia 10 do mês subsequente da inclusão do empregado na lista para exercício do benefício odontológico, através de boleto bancário com código de barras, que estará disponível até quinto dia do mês subsequente no site: www.sinbraf.com.br.

III) O SINBRAFRS deixará disponível no site: www.sinbraf.com.br a cada instituição empregadora mensalmente os boletos para pagamento, com vencimento até o dia 10 (dez). O boleto irá preenchido com o valor a pagar, mediante a atualização enviada até o dia 20 (vigésimo) do mês anterior. Caso o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento não esteja à sua disposição no site, cabe à instituição solicitar através do telefone (51) 3062-6069 ou e-mail: convenios@sinbraf.com.br. O boleto também será enviado para o e-mail comunicado na planilha padrão enviada pelo empregador.

III) O referido boleto não precisará ser preenchido, pois o valor estará estipulado no boleto.

IV) O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, juros moratórios de 0,033% ao dia e correção monetária, imputável às instituições.

Parágrafo Quarto – No caso de empregados beneficiários afastados, após a inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continuará responsável pelo pagamento das

mensalidades dos mesmos, incentivando-os a um tratamento neste período.

Parágrafo Quinto –

I) Aos empregados que desejarem a inclusão de seus dependentes, deverão informar a instituição, bem como repassar os dados pessoais destes dependentes. Com a autorização do empregado, as instituições ficam obrigadas a descontar tais valores do titular do plano, e realizar o pagamento no boleto do Plano Odontológico Nacional. Informações pelo e-mail: convenios@sinbraf.com.br telefone: (51) 3062-6069 ou site: www.sinbraf.com.br.

II) O valor para o dependente do empregado será de R\$ 20,00 (vinte reais).

III) O prazo mínimo de permanência do dependente é de 12 meses a contar da data de adesão.

IV) Caso o beneficiário titular solicitar exclusão do dependente dentro do período mínimo de vigência do contrato, estará sujeito à multa do valor correspondente ao da contribuição mensal, multiplicado pelos meses faltantes do prazo de término do plano. O beneficiário (dependente) excluído não poderá ser incluído novamente no Plano, exceto mediante anuência da Operadora e desde que observado o cumprimento de período de carência. A exclusão do beneficiário dependente será efetivada mediante o envio da solicitação por escrito, redigida e assinada pelo Titular inscrito no plano.

V) Caso o titular do plano não esteja mais ligado à instituição empregadora, seus dependentes também serão excluídos em função da perda do vínculo, sem cobrança de multa.

Parágrafo Sexto – O presente benefício odontológico aplica-se a todos empregados em toda modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado; contrato de trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; contrato de trabalho temporário, menor aprendiz, estagiário, etc.

Parágrafo Sétimo – A inadimplência de qualquer boleto em atraso que seja igual ou superior a 10 (dez) dias do vencimento acarretará a suspensão de todos os beneficiários, empregados e dependentes do plano odontológico. Mantendo essa inadimplência, a instituição será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro, a título de indenização dos meses em que o empregado não pode utilizar o plano odontológico, ou seja, a partir do 11º dia do boleto pendente. Em função da continuidade da inadimplência, a cobrança será extrajudicial e/ou judicial, por descumprimento desta, o que não isenta a instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

Parágrafo Oitavo – As instituições que oferecem plano odontológico nacional aos seus empregados ficam isentas de cumprir a

obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem a permanência do benefício contratado, e que os benefícios diretos ou adicionais não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula. Para análise das condições do plano odontológico nacional oferecido, a entidade deve enviar para o e-mail convenios@sinbraf.com.br cópia do contrato com o prestador do benefício, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício e documento que declare que não haverá nenhum ônus aos trabalhadores.

Parágrafo Nono

II – Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em Convenção Coletiva de Trabalho, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal “o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”, prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD.

III – Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela parceira com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na Convenção Coletiva de Trabalho, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal “necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato”, prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).

IV – As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

18. SEGURO BEM-ESTAR INTEGRAL

Fica instituída a obrigatoriedade de contratação do presente seguro de acidentes pessoais e programa de assistências voltadas à saúde e ao bem-estar do trabalhador, proporcionando segurança e benefícios aos trabalhadores e empregadores, tendo o presente programa foco e apoio para auxílio no cumprimento da NR-1, no valor mensal de R\$ 44,35 (quarenta e quatro reais e trinta e cinco centavos), para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências:

PLANO OURO

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.

CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	-	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	-	-	Disponibiliza assistência "personal fitness" ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA	-	-	Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira.
KIT ACOLHIMENTO	-	-	Envio de caixa física de acolhimento à família do colaborador falecido, com mensagem personalizada e orientações práticas para os primeiros dias.
CDB QUALIFICA	-	-	Acesso à plataforma de aprendizagem com mais de 300 cursos (<i>soft skills</i> , atendimento, liderança, LGPD, diversidade, bem-estar e finanças), com emissão de certificado e atualização contínua.
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.

COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO	
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 15.000,00	Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.	
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada	Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.	
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.	
ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com, no mínimo, sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	R\$ 1.500,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 2.000,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA EMPRESARIAL	-	-	Consultoria jurídica para empresas e instituições filantrópicas nas áreas de Direito Civil e Direito do Trabalho, oferece suporte jurídico remoto para sanar dúvidas.
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA EMPRESARIAL	-	-	Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira.

COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.

SERVIÇOS ADICIONAIS *		
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
ASSISTENTE SOCIAL	SIM	Serviço voltado ao acolhimento e suporte integral em momentos críticos, como falecimento, afastamento ou nascimento, garantindo orientação social, emocional e prática à família e ao colaborador, com acompanhamento de assistente social.
PLATAFORMA DE ANÁLISE E MONITORAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS	SIM	Permite a identificação, acompanhamento e mitigação de fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho, em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).
BEM + RH	SIM	Apoio técnico e administrativo às empresas por especialista, com ênfase ao RH, com ferramentas sobre gestão e adequação às normas trabalhistas.

PLATAFORMA DE
BEM-ESTAR E SAÚDE
MENTAL

SIM

Ferramenta digital que oferece conteúdo, programas e atividades voltados ao equilíbrio emocional e à qualidade de vida do trabalhador. Promove autocuidado, redução de estresse e bem-estar no ambiente de trabalho. Conta também com ampla rede de academias parceiras, com valores reduzidos ou subsidiados.

SERVIÇOS ADICIONAIS *		
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO

PLATAFORMA DE SAÚDE OCUPACIONAL	SIM	Plataforma facilitadora na gestão da saúde do trabalhador, com foco no monitoramento ocupacional, na promoção do bem-estar e na integração de ações preventivas. Permite controle de exames periódicos, PCMSO e laudos obrigatórios, com suporte operacional e atendimento em rede credenciada. Em alguns casos, disponibiliza ASO gratuito, reduzindo custos e garantindo conformidade às normas de segurança e medicina do trabalho.
ASSISTENTE SOCIAL	SIM	Serviço voltado ao acolhimento e suporte integral em momentos críticos, como falecimento, afastamento ou nascimento, garantindo orientação social, emocional e prática à família e ao colaborador, com acompanhamento de assistente social.

<p>PLATAFORMA DE ANÁLISE E MONITORAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS</p>	<p>SIM</p>	<p>Permite a identificação, acompanhamento e mitigação de fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho, em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).</p>
<p>BEM + RH</p>	<p>SIM</p>	<p>Apoio técnico e administrativo às empresas por especialista, com ênfase ao RH, com ferramentas sobre gestão e adequação às normas trabalhistas.</p>
<p>PLATAFORMA DE BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL</p>	<p>SIM</p>	<p>Ferramenta digital que oferece conteúdo, programas e atividades voltados ao equilíbrio emocional e à qualidade de vida do trabalhador. Promove autocuidado, redução de estresse e bem-estar no ambiente de trabalho. Conta também com ampla rede de academias parceiras, com valores reduzidos ou subsidiados.</p>

<p>PLATAFORMA DE SAÚDE OCUPACIONAL</p>	<p>SIM</p>	<p>Plataforma facilitadora na gestão da saúde do trabalhador, com foco no monitoramento ocupacional, na promoção do bem-estar e na integração de ações preventivas. Permite controle de exames periódicos, PCMSO e laudos obrigatórios, com suporte operacional e atendimento em rede credenciada. Em alguns casos, disponibiliza ASO gratuito, reduzindo custos e garantindo conformidade às normas de segurança e medicina do trabalho.</p>
--	------------	---

**Os serviços adicionais descritos nesta cláusula possuem natureza não securitária, não constituem cobertura indenizatória e não são objeto de regulação da SUSEP. Tais serviços são ofertados por prestadores independentes, sem responsabilidade securitária ou financeira da seguradora.*

Parágrafo Segundo

I) A partir da vigência deste benefício, ficam os empregadores da categoria responsáveis por arcar como custo por empregado de para ter direito aos benefícios elencados na tabela citada anteriormente, ficando vedado qualquer desconto do salário do trabalhador.

II) Para inclusão no benefício, deverá ser enviado e-mail para: convenios@sinbraf.com.br com os seguintes dados: nome completo, *nome social, CPF, data de nascimento, data de admissão, nome da mãe e telefone e/ou e-mail do trabalhador, através somente de planilha padrão. A planilha está à disposição no site: www.sinbraf.com.br ou via e-mail: convenios@sinbraf.com.br.

***Nome social:** Quando houver nome social, é obrigatório enviar documento comprobatório.

III) A listagem deverá ser encaminhada até o dia 20 (vinte) de cada mês. Caso o dia 20 não seja dia útil, o envio deverá ser antecipado, ou seja, no último dia útil que antecede o dia 20. Caso a instituição empregadora não receba os boletos até 5 dias antes do vencimento, solicite-os através do telefone: (51) 3062-6069 ou e-mail: convenios@sinbraf.com.br.

IV) O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de

0,033% ao dia, sobre o valor principal descrito no corpo do boleto, imputável às instituições.

V) A empregadora deverá proceder o primeiro pagamento até o dia 10 do mês subsequente à inclusão, e os demais pagamentos todo dia 10 de cada mês, através de boleto bancário, enviado previamente através do SINBRAFRS.

VI) A não informação por parte da empregadora dos empregados com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que o SINBRAFRS receba a referida informação para exclusão do mesmo.

VII) Após adesão do empregador ao benefício, todos empregados receberão, no e-mail informado pela empresa, certificado individual expedido pela empresa seguradora contratada, juntamente também com manual de regras e orientações e demais informações essenciais.

VIII) O aceite das condições do Termo de Adesão é obrigatório no momento da contratação, devido à natureza desta Convenção Coletiva de Trabalho, o envio do termo será realizado pelo SINBRAFRS ou administradora.

Parágrafo Terceiro

I – Para garantia das coberturas e assistências contratadas nesta cláusula, o empregador deve arcar integralmente com o custo deste programa efetuando o pagamento do valor estabelecido no Parágrafo Primeiro e atendendo às demais condições da presente cláusula, não podendo o mesmo efetuar quaisquer tipos de descontos dos empregados.

II – O empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão de empregados afastados no programa. Caso existam trabalhadores que foram afastados após sua inclusão no referido programa, o empregador continua responsável pelo pagamento das mensalidades.

III – Caso o empregado tenha trabalhado no mínimo um dia, ele ficará ativo no programa até o último dia do mês. Sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que cabe ao empregador informar a demissão de empregado dentro do prazo previsto no Termo de Adesão assinado pelo empregador.

IV – O presente programa aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, por período de experiência, temporário, entre outras modalidades com previsão na Consolidação das Leis do Trabalho, ou aceitas pela jurisprudência.

V – A documentação relativa à abertura do sinistro deverá ser encaminhada para o seguinte e-mail: beneficios@sinbraf.com.br

Parágrafo Quarto – Acesso ao SIB (sistema integrado de benefícios)

Para acessar o SIB, com a finalidade de ter acesso nas plataformas e assistências para o trabalhador e instituição:

Acesso ao trabalhador:

1. <https://portal.centraldosbeneficios.com.br/primeiroacesso.php>
2. Selecionar "Empregado"
3. Preencher CPF, Data de nascimento, CNPJ da Empresa, Email e Senha
4. Concordar com os termos de uso e prosseguir
5. Verificar email de boas-vindas, e confirmar email
6. Alterar a senha
7. Fazer login para acessar as funcionalidades
8. <https://portal.centraldosbeneficios.com.br/primeiroacesso.php>
9. Selecionar "Empresa"
10. Digitar CNPJ, Email e Senha
11. Assinalar se pode administrar outros CNPJs
12. Concordar com os termos de uso
13. Digitar nome e CPF do responsável legal
14. Verificar email de boas-vindas
15. Alterar senha
16. Realizar login

*Acesso à Empresa**

Qualquer outra informação ou dúvida, fazer contato com os seguintes telefones e e-mail: (31) 3297-5353 e 0800-9410-123; e-mail atendimento@centraldosbeneficios.com.br

Parágrafo Quinto

I – Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

Parágrafo Sexto

I – A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 10 dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os beneficiados. Após a quitação de toda a pendência, ficarão segurados no mês subsequente ao pagamento, desde que o empregador envie uma nova planilha padrão (atualizada) de inclusão com os devidos trabalhadores. Devido à inadimplência, a instituição será responsável pelos custos advindos da necessidade de cada

beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve segurado (conforme Parágrafo Sétimo), a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência, a cobrança será extrajudicial e/ou judicial, por descumprimento desta, o que não isenta a instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

Parágrafo Sétimo – Os empregadores que oferecerem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado estão desobrigados do cumprimento com a empresa parceira, desde que fique comprovado que tal prestador garanta indenizações e vantagens previstos no Parágrafo Primeiro desta cláusula, através de prestador devidamente registrado na Susep – Superintendência de Seguros Privados – e desde que tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade e qualidade dos que lá estão elencados, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, devem solicitar análise ao SINBRAFRS para a validação e concessão do respectivo termo de aceite, devendo ser comprovada anualmente a permanência dos empregados no benefício contratado.

1. Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar ao e-mail sinbraf@sinbraf.com.br cópia do contrato com rol de procedimentos cobertos ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

Parágrafo Oitavo

I – A não informação por parte da instituição empregadora dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo dia do referido mês, para inclusão e utilização do benefício e também em caso de inadimplência, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, ou seja, (R\$ 88,70 = R\$ 44,35x2), sendo 50% revertido ao empregado e 50% à entidade sindical laboral, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o Programa Bem-Estar, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado. Os empregados que forem admitidos após o dia 20 (vinte) deverão ser incluídos até dia 20 (vinte) do mês subsequente, sem ônus para instituição.

Parágrafo Nono

I – Fica facultado às instituições empregadoras conveniadas com o poder público integrar aos salários dos empregados o valor desse benefício, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão

ser descontados dos empregados, fazendo constar no contracheque deles, conforme estipulado no Parágrafo Segundo da Cláusula Piso Salarial da CCT vigente.

Parágrafo Décimo

I – Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em Convenção Coletiva de Trabalho, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal “o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”, prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD.

II – Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela parceira com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na Convenção Coletiva de Trabalho, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal “necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato”, prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18(LGPD).

III – As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

19. SEGURO DE VIDA TOTAL

Fica garantida a obrigatoriedade da manutenção do Seguro de Vida em Grupo (SVG) a todos os empregados da categoria aqui convencionada, através do envio por parte do RH da instituição ao SINBRAFRS, as seguintes informações sobre todos os empregados: nome completo, *nome social, CPF, data de nascimento, data de admissão, nome da mãe e telefone e/ou e-mail do trabalhador. A planilha está à disposição no site: www.sinbraf.com.br ou via e-mail: convenios@sinbraf.com.br. Essas informações serão utilizadas também para garantir aos seus dependentes legais o direito ao benefício quando for o caso. O referido seguro tem as seguintes importâncias seguradas:

**Nome social: Quando houver nome social, é obrigatório enviar documento comprobatório.*

SEGURO DE VIDA EM GRUPO

	TITULAR	CÔNJUGE	*FILHOS
	R\$	R\$	R\$
Morte	19.200,00	5.400,00	3.600,00
Morte acidental	19.200,00	5.400,00	NÃO TEM
Invalidez permanente total por acidente	19.200,00	5.400,00	NÃO TEM
Invalidez permanente parcial por acidente	19.200,00	5.400,00	NÃO TEM
Auxílio-Exumação	600,00	NÃO TEM	NÃO TEM
Auxílio-Inventário	500,00	NÃO TEM	NÃO TEM
Assistência a Serviços Básicos	200,00	NÃO TEM	NÃO TEM
Assistência Familiar	7.000,00	7.000,00	7.000,00
Indenização especial de filhos póstumos	10.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
Adaptação de veículo/residência caso de IPA	2.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
Auxílio-natalidade	500,00	NÃO TEM	NÃO TEM
Rescisão trabalhista (empregador)	1.800,00	NÃO TEM	NÃO TEM
Até quatro sorteios mensais	2.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM

ATENÇÃO: Quando ocorrer uma morte acidental, os valores das coberturas morte e morte acidental se acumulam.

*A cobertura de morte extensiva aos filhos é válida somente para maiores de 14 anos e com até 21 anos sendo solteiro, ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. Menores de 14 anos possuem apenas direito ao serviço funeral, conforme normas da SUSEP; sendo assim, não caberá indenização para esses casos.

Em caso de suicídio, o segurado precisará ter, no mínimo, 24 meses de contribuição do seguro para recebimento da indenização.

Assistência Funeral Familiar – Extensiva ao cônjuge e aos filhos de até 21 anos ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. O serviço ofertado é de assistência, portanto, não haverá ressarcimento de valores. Sendo assim, o serviço deve ser acionado, obrigatoriamente, através da central – 08007075050, solicite informando o nome completo e CPF do titular e, para sua segurança, anote o número do protocolo do atendimento.

Parágrafo Primeiro – É de inteira responsabilidade da instituição o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro, caso a instituição esteja em atraso com qualquer boleto por mais de 10 dias. Com isso, serão seus empregados excluídos da apólice, retornando-os após os pagamentos. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão inicial de todos os empregados, a inclusão dos admitidos a cada mês e a exclusão dos empregados no mês de demissão (atualização mensal), junto ao SINBRAFRS. As informações dos empregados admitidos e/ou demitidos devem ser informadas até, no máximo, dia 20 (vinte) de cada mês, para emissão e/ou baixa do certificado individual do seguro de vida em grupo e/ou acidentes pessoais.

Lembre-se que essas informações precisam ser atualizadas junto à seguradora para não prejudicar a indenização em caso de sinistro. A entidade não está isenta de nos enviar as demissões caso tenha feito a homologação no SINBRAFRS.

Parágrafo Segundo – A não informação por parte da instituição empregadora dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo dia do referido mês, para inclusão e utilização do benefício e também em caso de inadimplência, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, ou seja, (R\$ 23,20 = R\$ 11,60 x 2), sendo 50% revertido ao empregado e 50% à entidade sindical laboral, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o Seguro de Vida ao empregado e

não cumpriu a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.

Parágrafo Terceiro – A seguradora determina que os empregados aposentados por invalidez e/ou afastados por doença não podem ser incluídos no seguro; caso os afastados por doença já estejam segurados, os mesmos não poderão ser excluídos da lista mensal, continuando segurados normalmente. Os empregados que têm idade superior a 65 (sessenta e cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias não podem ser incluídos no seguro por força das condições contratadas; no entanto, os que já estiverem no seguro permanecerão segurados, independentemente da idade. No caso dos afastados por doença, após a inclusão, a instituição ficará responsável pelo pagamento integral das mensalidades dos mesmos, no período em que estiverem afastados por doença; ao retornarem ao trabalho, terão descontados em seus salários os valores pagos pela entidade empregadora. Caso o empregado tenha trabalhado na instituição no mínimo um dia, deverá ser descontado o seguro de vida dele, e o mesmo ficará seguro até o último dia do mês do desconto.

Parágrafo Quarto – As instituições se comprometem a arcar com o custo de, no mínimo, R\$ 5,80 (cinco reais e oitenta centavos) para cada um dos seus empregados. Os empregados arcarão com o custo máximo de R\$ 5,80 (cinco reais e oitenta centavos) cada, mensalmente.

Parágrafo Quinto – O SINBRAFRS se responsabiliza pelo fiel cumprimento do seguro de cada um dos empregados a partir do primeiro dia de cada mês. Para tanto, a instituição deverá proceder o pagamento dos R\$ 11,60 (onze reais e sessenta centavos) por cada empregado, até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, através de boleto bancário que estará à disposição da instituição no site do SINBRAFRS: www.sinbraf.com.br, mensalmente, desde que a instituição atualize a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 20 (vinte) de cada mês. O referido boleto não precisará ser preenchido, pois o valor estará estipulado no boleto no site. Caso o boleto não esteja à disposição até 5 dias antes do vencimento, solicite-o através do telefone: (51) 3062-6069 ou email: convenios@sinbraf.com.br. O boleto será enviado pelo SINBRAFRS para o e-mail informado na planilha padrão de inclusão/exclusão enviada pelo empregador.

Parágrafo Sexto – Os benefícios desta cláusula, em nenhuma hipótese, devem ser inferiores às garantias anteriormente estipuladas.

Parágrafo Sétimo – O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, juros moratórios de 0,033% ao dia e mais correção monetária, imputável à instituição.

Parágrafo Oitavo – A cobertura de assistência funeral será realizada na modalidade de assistência através de contato pelo 08007075050, informando nome completo e CPF do titular do SVG.

Parágrafo Nono – A seguradora determina que os empregados não poderão ser inclusos duas vezes na mesma apólice, ou seja, duas vezes no mesmo seguro de vida em grupo, caso o empregado trabalhe em duas instituições. Favor entrar em contato com o SINBRAFRS, pois só assim saberemos desta situação e tomaremos as devidas providências.

Parágrafo Décimo – É necessário que a instituição, através da sua área própria, tenha em seus arquivos o “formulário de indicação de beneficiários assinado pelo trabalhador”, no qual o segurado poderá indicar qualquer pessoa. Esse formulário poderá ser obtido via site: www.sinbraf.com.br, via e-mail convenios@sinbraf.com.br ou telefone: (51) 3062-6069. Na falta desse formulário, o pagamento de indenização será conforme o Código Civil Brasileiro, Arts. 792 e 793.

Parágrafo Décimo Primeiro – O presente seguro de vida aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado; contrato de trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; contrato de trabalho temporário, menor aprendiz, etc.

Parágrafo Décimo Segundo – Ficam as instituições isentas de responsabilidades de sinistros negados pela seguradora, por acidentes ocorridos com trabalhador(es) em data anterior ao início de vigência da apólice. O empregado sabedor de doença preexistente deverá preencher formulário disponível via e-mail: convenios@sinbraf.com.br e enviar para SINBRAFRS para análise da seguradora, na qual informará a inclusão/ ou não do trabalhador na apólice.

Parágrafo Décimo Terceiro – A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 10 dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os segurados. Após a quitação de toda a pendência, ficarão segurados no mês subsequente ao pagamento, desde que o empregador envie uma nova planilha (atualizada) de inclusão com os devidos trabalhadores. Devido à inadimplência, a instituição será responsável pelos custos advindos da necessidade de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve segurado (conforme Parágrafo Segundo), a título de indenização. Em

função da continuidade da inadimplência, a cobrança será extrajudicial e/ou judicial, por descumprimento desta, o que não isenta a instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

Parágrafo Décimo Quarto – Caso a instituição empregadora não efetue o pagamento mensal do empregado incluído em lista de atualização (inclusão/exclusão), implicará em responsabilidade civil por parte do empregador. Para garantia do seguro de vida, é necessário o cumprimento, por parte da instituição empregadora, do envio da lista até o dia 20 (vinte) de cada mês e o devido pagamento até o dia 10 do mês subsequente ao desconto do empregado. Os empregados que forem admitidos após o dia 20 (vinte) deverão ser incluídos até dia 20 (vinte) do mês subsequente, sem ônus para instituição.

Parágrafo Décimo Quinto – Cada instituição empregadora, nos termos do artigo 545 da CLT, deverá possuir adesão formal do empregado para o desconto da mensalidade do referido seguro de vida em grupo.

Parágrafo Décimo Sexto – O seguro de vida em grupo é assegurado a todo empregado da categoria e, na inexistência de autorização formal para desconto em sua folha de pagamento, a instituição deverá custear integralmente o referido benefício.

Parágrafo Décimo Sétimo – Em caso de sinistro, para análise e deferimento da indenização segurada, é necessário o envio da documentação obrigatória, que poderá ser pedida pelo telefone (051)3062-6069 ou e-mail: beneficios@sinbraf.com.br.

Parágrafo Décimo Oitavo – O(A) trabalhador(a) das instituições receberá do seguro de vida um kit natalidade que poderá ser pago como cesta (kit) gestante, cartão-presente ou espécie, referente ao auxílio-natalidade do(a) filho(a), sem custo para trabalhadora e empregador. Para o recebimento deste benefício, a trabalhadora deverá ligar para o número 08007075050, informar nome completo e CPF do titular do SVG e o serviço que necessita. Para sua segurança, anote o número do protocolo do atendimento.

Parágrafo Décimo Nono – As empresas receberão um auxílio na homologação do empregado que vir a óbito no valor de até R\$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos reais). Para o recebimento desse benefício, o empregador deverá enviar uma cópia da rescisão de trabalho para o SINBRAFRS via e-mail: beneficios@sinbraf.com.br.

Parágrafo Vigésimo – Auxílio-inventário: Em caso de óbito do titular, a pessoa responsável pelo processo do inventário, na qualidade de inventariante, fará jus ao recebimento de auxílio nas despesas de emolumentos do respectivo inventário do empregado (titular), a título de ressarcimento das despesas adimplidas, no valor de até R\$

600,00 (seiscentos reais). Esse valor será pago mediante a apresentação das NFs dos emolumentos quitados junto aos cartórios privados e estatais. O valor será pago em até 30 (trinta) dias úteis após o envio dos documentos ao SINBRAFRS via e-mail: beneficios@sinbraf.com.br

Parágrafo Vigésimo Primeiro – Auxílio-Exumação: Em caso de morte do segurado, e necessidade de exumação, o beneficiário será reembolsado até o valor definido anteriormente. O valor será pago em até 30 (trinta) dias úteis após o envio dos documentos ao SINBRAFRS via e-mail: beneficios@sinbraf.com.br.

Parágrafo Vigésimo Segundo – Assistência a serviços básicos: Em caso de morte do segurado titular, o beneficiário receberá o ressarcimento do valor de até R\$ 200,00 (duzentos reais) para pagamento dos serviços básicos (água e luz), mediante comprovação de pagamento. O valor será pago em até 30 (trinta) dias úteis após o envio dos documentos ao SINBRAFRS via e-mail: beneficios@sinbraf.com.br

Parágrafo Vigésimo Terceiro – Caso a entidade fique inadimplente e tenha algum empregado segurado com idade igual ou superior a 65 anos e/ou que esteja afastado, o mesmo não poderá ser incluído no seguro de vida, mesmo que a instituição regularize suas pendências. Os demais empregados não afastados serão reincluídos e, caso ocorra algum sinistro, a responsabilidade pela indenização do empregado afastado será da instituição empregadora.

Parágrafo Vigésimo Quarto – O empregado que receber o pagamento da Invalidez permanente total/parcial não fará jus ao pagamento da assistência funeral, não terá mais direito a cobertura de morte/morte acidental. Em caso de invalidez, a instituição poderá excluir o empregado da apólice.

Parágrafo Vigésimo Quinto - Sorteio: Cada segurado terá um número da sorte para a participação no sorteio (que será definido pelos 05 - cinco - últimos números do CPF do segurado). Os sorteios serão compreendidos dentro da sua vigência, com apurações baseadas nos resultados da Loteria Federal, nos primeiros quatro sábados do mês, e o segurado será contemplado quando a leitura da coluna formada pelos algarismos da unidade simples dos 5 (cinco) primeiros prêmios extraídos pela Loteria Federal, lidos de cima para baixo, conforme o exemplo a seguir;

Exemplo: CPF: 000.000.0234-51 Extração da Loteria Federal

1º) Prêmio 56.892

2º) Prêmio 34.873

3º) Prêmio 66.834

4º) Prêmio 07.605

5º) Prêmio 70.521

Número sorteado: 23.451

Parágrafo Vigésimo Sexto – As instituições que oferecem seguro de vida aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que as coberturas e vantagens contratadas não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, bem como a parte do trabalhador não seja maior do que o valor aqui estabelecido, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do seguro de vida oferecido, a entidade deve enviar ao SINBRAFRS, pelo e-mail: convenios@sinbraf.com.br cópia do contrato com o prestador, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, especificar qual percentual ou custo pago pelas partes (empregado e empregador), e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

Parágrafo Vigésimo Sétimo – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

I – Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em Convenção Coletiva de Trabalho, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal “o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”, prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD.

II – Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela parceira com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na Convenção Coletiva de Trabalho, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal “necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato”, prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18(LGPD).

III – As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

20. ANOTAÇÃO NA CTPS DIGITAL

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil deverão registrar na CTPS digital dos docentes a função de professor, a carga horária, bem como o valor da hora-aula

21. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Na capital, região metropolitana e nos municípios-sede das Regionais do Sinpro/RS, por este expressamente credenciadas, será obrigatória a assistência do Sinpro/RS nas rescisões contratuais, inclusive quando forem de iniciativa do empregado, independentemente do tempo de serviço na instituição.

Parágrafo Primeiro – Nos municípios fora das sedes das Regionais do Sinpro/RS, a instituição de ensino deverá informar a homologação à Regional mais próxima para o agendamento da mesma nesse município, podendo comparecer, se assim quiser, diretamente à sede regional para a homologação.

Parágrafo Segundo – O Sinpro/RS terá 20 (vinte) dias para agendar a assistência à homologação.

Parágrafo Terceiro – Havendo interesse da escola e do(a) professor(a), a homologação da rescisão contratual poderá ser efetuada na modalidade virtual, mediante solicitação da escola, por e-mail ao Setor Jurídico do Sinpro/RS (juridico@sinprors.org.br).

Parágrafo Quarto – A solicitação referida no Parágrafo anterior está condicionada à justificativa do estabelecimento de ensino, bem como à autorização do diretor do Sinpro/RS, responsável pela educação infantil da Regional.

Parágrafo Quinto – O instrumento de rescisão, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

Parágrafo Sexto – A documentação apresentada compreenderá a declaração de regência, a cópia do aviso prévio, o ASO demissional, o Termo de Rescisão e Homologação do Contrato de Trabalho – TRCT/THRCT, no qual conste a comprovação do pagamento do saldo de salários, aviso prévio, férias vencidas ou proporcionais acrescidas de um terço, 13º salário, quando for o caso, além de extrato para fins rescisórios que comprove a regularidade do FGTS e pagamento da multa compensatória nos casos previstos em lei.

Parágrafo Sétimo – Eventual negativa de homologação por ausência de documentos deverá ser fundamentada pelo Sindicato mediante indicação do(s) documento(s) faltante(s). Na falta dessa indicação ou quando a fundamentação for comprovadamente equivocada, o empregador estará autorizado a formalizar a rescisão contratual na própria instituição.

Parágrafo Oitavo – Eventual negativa de homologação por exigência de documentos não elencados no Parágrafo Quarto

igualmente autoriza o empregador a formalizar a rescisão na própria instituição.

Parágrafo Nono – No ato da assistência, serão fornecidos ao empregado as Guias do Seguro Desemprego e a chave de liberação do FGTS, bem como os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, resultando, em consequência, postergado o prazo de até 10 dias previsto no §6º do artigo 477 da CLT, no que se refere exclusivamente à obrigação de entrega desta documentação.

Parágrafo Décimo – Compromete-se o Sinpro/RS a homologar a rescisão contratual, sempre que observadas as condições previstas nos parágrafos anteriores, ressaltando no TRCT/THRCT eventuais entendimentos jurídicos divergentes, sem a negativa da prestação da assistência.

Parágrafo Décimo Primeiro – A assistência às rescisões será marcada no prazo máximo de 20 (vinte) dias após solicitação do empregador formalizada por e-mail.

Parágrafo Décimo Segundo – O não cumprimento do previsto no Parágrafo anterior autoriza o empregador a formalizar a rescisão na própria instituição.

22. PRAZO PARA PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito até o décimo dia, contado da data de notificação da dispensa ou pedido de demissão, sob pena de ser paga a multa prevista no artigo 477, Parágrafo 8º da CLT.

Parágrafo Primeiro – Na hipótese de que o atraso no pagamento das verbas rescisórias seja superior a 30 (trinta) dias, fará jus o empregado, também, a multa diária, equivalente ao salário-dia, limitado ao valor de um salário-base mensal.

23. RECURSOS DIDÁTICOS

Os empregadores disponibilizarão recursos didáticos para a realização das atividades, bem como materiais de higiene para uso dos(as) professores(as) de forma coletiva.

24. ESTABILIDADE DO APOSENTANDO

Todo o docente com três anos ou mais de contrato que estiver, no máximo, a 3 (três) anos 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.

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

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

Parágrafo Terceiro – O docente poderá exercer a prerrogativa que lhe assegura esta cláusula uma única vez.

25. LIMITE DE CRIANÇAS POR TURMA

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil deverão respeitar, de acordo com suas especificidades, os limites de número de crianças por turma, estabelecidos pelo Conselho Estadual de Educação.

26. LOCAL DE CONVIVÊNCIA

Todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil deverão reservar, pelo menos, 1 (um) local de suas dependências destinado ao uso dos(as) professores(as) e demais empregados do estabelecimento, que poderá contar com equipamentos que facilitem convívio, alimentação e descanso.

27. AMBIENTE ESCOLAR

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil, dentro das suas prerrogativas legais, deverão atuar no sentido de prevenir os atos configuradores de violência física ou moral contra o docente, praticados dentro do estabelecimento por alunos, pais ou responsáveis.

Parágrafo Único – As ações das direções referidas no *caput* deverão ser formalmente registradas em livro próprio, que poderá ser acessado pelos(as) professores(as) diretamente envolvidos(as) e pelos representantes do Sinpro/RS, mediante solicitação verbal ou escrita.

28. CARTA DE REGÊNCIA

As instituições de ensino beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil fornecerão carta de regência a todo(a) o(a) professor(a) que se desligar, informando as atividades desenvolvidas pelo(a) mesmo(a) na escola.

Parágrafo Único – A previsão contida no *caput* desta cláusula não se aplica aos casos de rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

29. GARANTIA DE DIREITOS ÀS UNIÕES ESTÁVEIS

Fica garantida a extensão dos direitos assegurados na presente Convenção Coletiva de Trabalho às uniões estáveis de casais, sem discriminação de qualquer natureza.

Parágrafo Primeiro – Para a comprovação da união estável, os(as) professores(as) deverão apresentar declaração simples com firma reconhecida em cartório ou escritura pública de união estável.

Parágrafo Segundo – É de exclusiva responsabilidade do(a) professor(a) a apresentação de quaisquer outros documentos necessários à comprovação da união estável que, eventualmente, venham a ser exigidos por terceiros.

30. EMPREGADO ESTUDANTE

É assegurado ao empregado estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o seu horário de trabalho, sua ausência ao trabalho, duas horas antes até 1 hora após o término da prova ou exame. Para a concessão desse benefício, o empregado deverá avisar o empregador com um mínimo de 72 horas e, depois, comprovar o seu comparecimento, mediante documento fornecido pelo estabelecimento de ensino, no prazo de 10 dias corridos.

Parágrafo Primeiro – Os empregados estudantes que estejam regularmente matriculados e frequentando cursos de ensino superior e que precisem realizar estágio curricular obrigatório, devidamente comprovado, poderão compensar as horas pagas e não trabalhadas em um prazo máximo de 180 dias, bem como deverão comunicar a necessidade ao empregador com, no mínimo, 30 dias de antecedência.

Parágrafo Segundo – Na hipótese de rescisão contratual a pedido do empregado, as horas pagas e não compensadas serão descontadas das verbas rescisórias a que o empregado tiver direito.

Parágrafo Terceiro – Na hipótese de rescisão contratual sem justa causa pelo empregador, as horas pagas e não compensadas não serão descontadas das verbas rescisórias a que o empregado tiver direito.

31. INTERVALO PARA DESCANSO

Considerada a jornada de trabalho do docente igual ou superior a 4 (quatro) horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para

descanso com duração mínima de 15 (quinze) minutos. Na hipótese de a jornada de trabalho do(a) professor(a) ser superior a 6 (seis) horas, será obrigatória a concessão de um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para descanso e alimentação.

Parágrafo Primeiro – Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho

Parágrafo Segundo – Caso o docente exerça atividade no período destinado aos intervalos previstos no *caput*, perceberá remuneração equivalente ao período suprimido do intervalo, acrescido do adicional de 100%.

32. DA REMUNERAÇÃO MENSAL E CARGA HORÁRIA DO(A) PROFESSOR(A)

A remuneração dos docentes será fixada pelo número de aulas semanais, que não poderá exceder a 40 (quarenta) hora-aulas. O pagamento far-se-á mensalmente, considerando-se cada mês constituído de 4,5 (quatro e meia) semanas, acrescentando-se 1/6 (um sexto) de seu valor como remuneração do repouso, conforme interpretação do art. 320 da CLT.

Parágrafo Primeiro – O cálculo referido no *caput* também poderá ser apurado da seguinte forma: carga horária semanal x valor da hora-aula x 5,25 (4,5 semanas + 1/6 repouso semanal remunerado).

Parágrafo Segundo – Na hipótese de a escola acordante não observar as exigências previstas no Parágrafo anterior, deverá realizar o pagamento da jornada excedente às 40 (quarenta) horas semanais, como horas extras, acrescidas de 50% e reflexos.

Parágrafo Terceiro – Poderá haver redução do salário do(a) professor(a) se a pedido deste(a) ou por força de termo de parceria com o poder público, devidamente justificado e comprovado.

33. RECESSO COMPLEMENTAR E BANCO DE HORAS PARA FORMAÇÃO E ALINHAMENTO PEDAGÓGICO

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil poderão conceder, a seu critério, recesso complementar nos meses de janeiro e/ou fevereiro, além do período constitucional de férias, total ou parcialmente, aos profissionais abrangidos por esta Convenção.

Parágrafo Primeiro – As horas correspondentes ao recesso complementar concedido na forma do *caput* poderão ser registradas

para fins de compensação em banco de horas, observado o disposto nesta cláusula.

Parágrafo Segundo – O banco de horas de que trata esta cláusula poderá ser utilizado exclusivamente para a realização de atividades de formação continuada, capacitação profissional, reuniões de alinhamento pedagógico, planejamento institucional e atividades correlatas, a serem realizadas fora do horário normal da jornada de trabalho.

Parágrafo Terceiro – As atividades previstas no § 2º poderão ocorrer, inclusive, aos sábados, observado o limite máximo de 1 (um) sábado por mês, com duração não superior a 4 (quatro) horas por sábado.

Parágrafo Quarto – A compensação das horas deverá ocorrer ao longo do ano letivo correspondente, respeitados os limites legais de jornada e os parâmetros estabelecidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Quinto – O recesso complementar previsto nesta cláusula não se confunde com férias, nem implica sua substituição, redução ou compensação, permanecendo íntegro o direito às férias nos termos da legislação vigente.

34. DIA DO PROFESSOR

O Dia do Professor será comemorado em 13 de outubro de 2026 (terça-feira) ou conforme data de comemoração já estabelecida no Calendário da Prefeitura Municipal.

Parágrafo Único – Na data comemorativa mencionada no *caput* desta cláusula, não haverá atividade docente, nem compensação das respectivas horas pagas e não trabalhadas.

35. ABONO DE FALTAS POR MOTIVO DE GALA OU LUTO

Não serão descontadas, no decurso de 7 (sete) dias corridos, as faltas dos(as) professores(as) por motivo de gala ou luto, em decorrência de falecimento de pai ou mãe, cônjuge, companheiro(a), filho(a) ou irmão(a).

Parágrafo Primeiro – Na hipótese de falecimento de avós, padrasto e madrasta, serão abonados 2 (dois) dias úteis de faltas.

Parágrafo Segundo – Na hipótese de falecimento de tio(a), sogro(a), sobrinho(a) ou cunhado(a), será abonado o dia subsequente ao falecimento.

36. FERIADOS-PONTE

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil concederão feriados-ponte, conforme calendário escolar, independentemente da concessão de férias, recessos, feriados legais ou datas comemorativas.

37. RECESSO ESCOLAR

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil concederão recesso escolar de, no mínimo, 3 (três) a 5 (cinco) dias no mês de julho de 2026, com total indisponibilidade do docente.

Parágrafo Único – Não haverá a compensação das horas pagas e não trabalhadas no período destinado ao recesso escolar.

38. FÉRIAS COLETIVAS

O empregador poderá conceder férias coletivas aos(as) professores(as), desde que não seja em período inferior a 10 (dez) dias corridos, preferencialmente no período compreendido entre os meses de dezembro, janeiro, fevereiro ou março.

Parágrafo Primeiro – O empregador deverá comunicar o Sinpro/RS, por e-mail e/ou carta registrada, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias dos(as) professores(as).

Parágrafo Segundo – Os(As) professores(as) contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

Parágrafo Terceiro – O comunicado de férias coletivas deverá ser enviado ao(à) professor(a), com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias da data prevista para início do gozo.

Parágrafo Quarto – Fica assegurado o pagamento antecipado das férias coletivas e do terço constitucional de férias coletivas no prazo máximo de 2 (dois) dias antes do início de seu gozo.

Parágrafo Quinto – Findo esse prazo, será devida, ao(à) docente, uma multa de 0,5% (cinquenta centésimos de inteiro por cento) ao dia, por dia de atraso, até o 6º (sexto) dia. A partir do 7º (sétimo) dia, a multa devida terá valor fixo equivalente a 10% (dez por cento), calculada, em qualquer das hipóteses, sobre o montante devido, até o efetivo pagamento.

Parágrafo Sexto – O atraso no pagamento antecipado das férias e do terço constitucional de férias implicará, além da multa prevista no Parágrafo anterior, na correção dos valores, com base na variação

mensal do INPC, calculada sobre o montante devido, até o efetivo pagamento.

Parágrafo Sétimo – Caso o período de gozo das férias coletivas seja inferior a 30 dias, o pagamento das férias e do terço constitucional de férias deverá ser proporcional ao período concedido.

Parágrafo Oitavo – Se o(a) professor(a) estiver trabalhando há menos de 12 meses na escola, ou seja, não possuir dias de férias suficientes, o restante dos dias deverá ser concedido como licença remunerada, e o adicional do terço constitucional de férias será contemplado apenas nos dias em que ele tiver direito.

Parágrafo Nono – Na hipótese de férias coletivas em período igual ou superior a 15 (quinze) dias, o início do gozo poderá ocorrer no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

39. LICENÇA-PATERNIDADE

O docente terá direito a uma licença remunerada de 5 dias corridos a contar da data de nascimento de seu(sua) filho(a), independentemente das férias a que tenha direito.

40. DIREITO À LICENÇA

Após 5 (cinco) anos de ininterrupto exercício da função de professor(a) (registro em CTPS) no mesmo estabelecimento de ensino, ressalvadas as interrupções previstas em lei, o docente terá direito a uma licença não remunerada para tratar de interesses particulares com duração de até 1 (um) ano, prorrogáveis por mútuo entendimento.

Parágrafo Primeiro – O início e o término da licença deverão coincidir com o início do ano letivo.

Parágrafo Segundo – Se o docente pretender continuar no estabelecimento, deverá comunicá-lo com antecedência de 6 (seis) meses do final de sua licença.

41. ADOÇÃO

Fica assegurado à docente que adotar a criança, independentemente da idade, o direito a um afastamento do trabalho por 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

42. DO COMUNICADO DAS FÉRIAS

O comunicado de férias deverá ser enviado ao(à) professor(a), com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias da data prevista para início do gozo.

43. DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS E DO TERÇO CONSTITUCIONAL DE FÉRIAS

Fica assegurado o pagamento antecipado das férias e do terço constitucional de férias no prazo máximo de 2 (dois) dias antes do início de seu gozo.

Parágrafo Único – Findo esse prazo, será devida, ao docente, uma multa de 0,5% (cinquenta centésimos de inteiro por cento) ao dia, por dia de atraso, até o 6º (sexto) dia. A partir do 7º (sétimo) dia, a multa devida terá valor fixo equivalente a 10% (dez por cento), calculada, em qualquer das hipóteses, sobre o montante devido, até o efetivo pagamento, bem como a correção dos valores, com base na variação mensal do INPC, calculada sobre o montante devido, até o efetivo pagamento.

44. ABONO DE FALTAS POR MOTIVO DE DOENÇA

Serão abonadas, mediante a apresentação de atestado médico, as faltas por motivo de doença do docente. Em caso de doença de filho(a) de até 12 (doze) anos ou pais, com mais de 65 (sessenta e cinco) anos que necessitem de acompanhamento do docente, serão abonados, mediante atestado médico, 03 (três) dias por ano.

45. PRIMEIROS SOCORROS

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil deverão realizar, em caso de urgência, prestação de socorro imediata do acidentado do local de trabalho, para fins de atendimento médico hospitalar, desde que essa possa ser feita no perímetro urbano e por via rodoviária.

46. ASSEMBLEIAS GERAIS DO SINDICATO

As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil concederão dispensa remunerada para o comparecimento dos professores às Assembleias Gerais do Sinpro/RS, convocadas por edital, publicado em jornal de circulação estadual, quando estas se realizarem no turno da manhã de sábado. Quando se realizarem ao sábado à tarde, haverá liberação de professores(as) do interior, no turno da manhã.

Parágrafo Único – Essa dispensa estará condicionada à comprovação de comparecimento expedida pelo sindicato profissional.

47. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Fica estabelecida, em conformidade ao artigo 513, alínea “e”, artigo 611-A, respectivamente da Consolidação das Leis do Trabalho, que concede prerrogativa aos sindicatos para impor contribuições a todo aquele que participa da categoria econômica por ele representado, e em cumprimento à deliberação da Assembleia Geral, órgão máximo e supremo do Sindicato Patronal e ao artigo 7º, XXVI da Constituição Federal, a Contribuição Assistencial Patronal para todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, criadas sob natureza jurídica como associações privadas, fundações privadas e organizações religiosas, todas sem fins lucrativos em favor do sindicato patronal.

Parágrafo Primeiro – As instituições que não têm empregados, desde que apresentem obrigatoriamente ao SINIBREF INTER comprovação de ausência de vínculos por meio do envio da cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) negativa ou relatório ESOCIAL, recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais), com vencimentos em 15/02/2026, 15/06/2026, 15/10/2026.

Parágrafo Segundo – As instituições que possuem folha de pagamento até o valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais), com vencimentos em 15/02/2026, 15/06/2026, 15/10/2026.

Parágrafo Terceiro – As instituições que têm empregados e que possuem folha de pagamento superior ao valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão as contribuições assistenciais patronais nas datas de vencimento de 15/02/2026, 15/06/2026, 15/10/2026, sendo calculadas pelo percentual de 2% (dois por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do mês anterior à data de vencimento.

Parágrafo Quarto – Fica convencionado que, em nenhuma hipótese, as instituições que possuem empregados recolherão parcelas inferiores a R\$ 170,00 (cento e setenta reais).

Parágrafo Quinto – Caso as contribuições negociadas por meio deste instrumento coletivo não sejam pagas nas datas previstas, haverá incidência da multa de 2% e juros de mora de 0,33% ao dia.

Parágrafo Sexto – As guias poderão ser geradas no site do SINIBREF INTER (<https://www.sinibrefinter.org.br/>); por solicitação através do telefone (34) 3277-0400 ou pelo e-mail financeiro@sinibref.org

48. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINPRO/RS

O desconto da contribuição assistencial, já deliberada e aprovada em assembleia geral do sindicato profissional em valor correspondente a 3,5%, a ser descontado na remuneração de novembro de 2026, pago até o quinto dia útil de dezembro/2026.

Parágrafo Primeiro – A base de cálculo para o desconto da contribuição assistencial mencionada no *caput* desta cláusula é o valor total da remuneração do(a) professor(a), ressalvadas as rubricas de natureza indenizatória.

Parágrafo Segundo – As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil recolherão tais valores ao Sinpro/RS em até 5 (cinco) dias úteis subsequentes à efetivação do desconto.

Parágrafo Terceiro – As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil enviarão ao Sinpro/RS cópia da guia de recolhimento da contribuição assistencial.

Parágrafo Quarto – O recolhimento intempestivo acarretará a multa de 0,5% (cinquenta centésimos de inteiro por cento) ao dia, até o 6º (sexto) dia. A partir do 7º (sétimo) dia, a multa devida terá valor fixo equivalente a 5% (cinco por cento), na hipótese de a escola pela primeira vez ter descumprido cláusula de Convenções Coletivas, e equivalente a 10% (dez por cento) quando reincidente, acrescidas da correção mensal pela variação do INPC, calculadas, em qualquer das hipóteses, sobre o montante até o efetivo pagamento.

Parágrafo Quinto – Eventual contrariedade ao desconto, manifestada individualmente pelo(a) professor(a), por carta e/ou meio eletrônico ao Sinpro/RS, no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da data prevista no *caput*, implicará responsabilidade jurídica do Sinpro/RS, bem como na restituição dos valores que tenha recebido com a devida atualização monetária, devendo fazê-lo diretamente ao(à) professor(a).

Parágrafo Sexto – A contrariedade referida no Parágrafo anterior, poderá ser justificada pelo(a) professor(a), mediante comprovação de eventual desconto realizado por outro Sindicato Profissional, no ano de 2026.

49. ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS ÀS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS

É assegurado o acesso dos dirigentes sindicais do Sinpro/RS à sala de convivência das instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil, mediante prévia autorização. Na hipótese de realização de assembleias dos(as) professores(as), quando realizadas nas dependências do estabelecimento, fica assegurado o acesso dos dirigentes do Sinpro/RS, mediante contato prévio com a direção do estabelecimento.

Parágrafo Único – As assembleias a que se refere o *caput* deverão ser convocadas por edital, que será fixado no interior da escola, com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas.

50. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Sindicato Interestadual das Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas – SINIBREF-INTER reconhece como legítimos os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados em separado, entre o SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL e as Instituições cujas peculiaridades exigirem tal situação. Ficam assegurados para tais Acordos a aquiescência e o conhecimento do SINIBREF-INTER, privilegiando o processo de negociação coletiva firmado entre as partes signatárias, em favor de toda categoria representada.

Parágrafo Único – Para a análise e condução de negociações de acordos coletivos, o Sindicato laboral poderá, a qualquer tempo, solicitar à instituição empregadora todas as documentações e informações necessárias para subsidiar as tratativas e deliberações, devendo tais documentos ser encaminhados de forma completa e tempestiva, a fim de assegurar a adequada avaliação, conforme art. 611, §1º da CLT e a defesa dos interesses da categoria, nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal, que confere ao Sindicato legitimidade para defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. De igual maneira, poderá o Sindicato Patronal solicitar às instituições em processo de negociação coletiva para ACTs a documentação comprobatória de cumprimento das cláusulas que o competem.

51. DELEGADO SINDICAL

Fica assegurada a existência de 1 (um) delegado sindical por instituição, com mandato de 1 (um) ano, eleito por seus pares em assembleia convocada para esse fim.

Parágrafo Único – O delegado sindical não tem direito à estabilidade provisória garantida aos dirigentes sindicais pela CLT.

52. SALÁRIO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Os salários dos dirigentes sindicais, quando estes tenham sido requisitados pelo Sinpro/RS, continuarão sendo pagos pela escola acordante, que será ressarcido pelo Sinpro/RS, inclusive encargos sociais, férias, 13º salário e demais incidências legais, até 5 (cinco) dias após a comunicação do pagamento de seus respectivos valores.

Parágrafo Único – Findo esse prazo, será devida ao estabelecimento uma multa de 0,5% (cinquenta centésimos de inteiro por cento) ao dia por dia de atraso até o 6º (sexto) dia. A partir do 7º (sétimo) dia, a multa devida terá valor fixo equivalente a 10% (dez por cento) e correção pela variação mensal do INPC, calculada, em qualquer das hipóteses, sobre o montante, até o efetivo pagamento.

53. LIMITAÇÃO DA ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre os(as) professores(as) empregados(as) em Escolas de Educação Infantil Comunitárias, constituídas em instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, em todo o Estado do Rio Grande do Sul, com exceção dos municípios de Caxias do Sul, que é a base territorial do Sindicato dos Professores de Caxias do Sul, e o de Ijuí, que é a base territorial do Sindicato dos Professores de Ijuí.

Parágrafo Único – São considerados como estabelecimentos de Educação Infantil – conforme artigo 30 da Lei 9.394/96, c/c, art. 3º da Resolução nº 003/2001 do Conselho Municipal de Educação de Porto Alegre – todos aqueles que desenvolvem cuidado e educação de modo sistemático, na faixa etária de 0 a 5 anos e 11 meses de idade, independentemente da denominação dos mesmos e, portanto, submetidos à normatização dos respectivos sistemas de ensino.

54. RELAÇÃO DO QUADRO DE PROFESSORES

Fica estabelecida a obrigatoriedade de as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas que atuam na educação infantil remeterem ao Sinpro/RS, até 30 (trinta) dias após a assinatura do presente

instrumento normativo (ASSINATURA EM 27.02.2026), relação dos integrantes de seu quadro docente, devidamente assinada por seu representante legal e onde conste o nome de cada professor(a) em ordem alfabética, número de CPF, contato telefônico e endereço eletrônico pessoal – email, atualizados.

PARÁGRAFO ÚNICO – A relação de quadro docente deverá ser encaminhada, por e-mail, para: cadastro@sinprors.org.br.

55. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregados obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em Convenção Coletiva de Trabalho, que é um instrumento normativo coletivo dotado de força legal e reconhecimento constitucional, terá como base legal “o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”, prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD.

Parágrafo Único – As partes signatárias deste instrumento normativo, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo, assim, a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no artigo 2º da referida lei.

56. UNIFORME

Fica assegurado aos(às) professores(as) o fornecimento gratuito de uniformes, por parte da instituição beneficente, religiosa e filantrópica que atua na educação infantil, quando este exigir o uso dos mesmos.

Parágrafo Único – O uniforme mencionado no *caput* deverá ser de, no mínimo, duas peças cada, bem como para as estações de inverno e verão.

Elaine Pereira Clemente

Presidente

Sindicato Interestadual das Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas

Erlon Veronez Schuler

Membro de Diretoria Colegiada

Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul