

# Professores de escolas de idiomas aprovam Convenção Coletiva de Trabalho 2026-2027

Os professores que atuam nas escolas de idiomas aprovaram, em Assembleia Geral realizada no dia 4 de maio, a proposta para Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026, negociada entre o Sindicato dos Professores (Sinpro/RS) e o Sindicato Patronal (Sindiomas).

As negociações foram iniciadas em abril e avançaram até a construção de um acordo entre os sindicatos.

Entre os principais pontos acordados, estão o reajuste salarial de 3,77%, retroativo a 1º de abril, e a aplicação do mesmo percentual às cláusulas econômicas.

A nova Convenção também garante a indisponibilidade total do docente no Dia do Professor, que será comemorado em uma terça-feira, 13 de outubro de 2026, e no período de 21 a 31 de dezembro do mesmo ano, assegurando o direito ao descanso no fim do calendário letivo. Também foi garantida a manutenção de todos os direitos estabelecidos na CCT do ano passado.

Foto: Freepik



Professores: direitos assegurados

Neste boletim, publicamos os principais destaques da CCT aprovada. A íntegra do documento pode ser acessada no site ([www.sinprors.org.br](http://www.sinprors.org.br)) e no aplicativo do Sindicato. O app pode ser baixado diretamente pelo celular nas lojas de aplicativo.

## EDITORIAL

### Reconhecimento e valorização

O Sinpro/RS negociou, mais uma vez, com o Sindicato Patronal (Sindiomas) a Convenção Coletiva de Trabalho dos professores das escolas de idiomas. O documento, aprovado pelos professores em Assembleia Geral, abrange as normas coletivas para atuação docente nas escolas de idiomas do Rio Grande do Sul em 2026-2027.

Cabe ressaltar que a legislação educacional não obriga a contratação de professores em cursos livres, nos quais as escolas de idiomas se inserem. Porém, as que contratam professores, por opção pedagógica e pela qualidade do ensino, devem seguir essa norma coletiva, que é superior à legislação (CLT).

O Sindiomas relatou as dificuldades do segmento, devido à concorrência com os cursos *on-line* e com o aumento de escolas bilíngues no estado. Por outro lado, o Sinpro/RS ressaltou a importância dos professores nessas instituições, que são as escolas de ponta do segmento, e que o reconhecimento para uma melhor remuneração e melhores condições de trabalho aos docentes são fundamentais para que essas escolas possam se sobressair no mercado.

A recomposição dos salários com os índices inflacionários e a manutenção das cláusulas trabalhistas foram uma imposição para o fechamento do acordo para a CCT.

## Destaques da CCT 2026-27 dos professores das Escolas de Idiomas

### 1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de abril de 2026 a 31 de março de 2027 e a data-base da categoria em 1º de abril.

### 2. ABRANGÊNCIA

Estado do Rio Grande do Sul, com exceção dos municípios de Ijuí e Caxias do Sul.

### 3. PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais praticados pelas Escolas de Idiomas serão reajustados em 1º de maio de 2026, no percentual de 3,77% (três inteiros e setenta e sete centésimos de inteiro por cento), retroativo à data-base (1º de abril de 2026), considerando os pisos salariais previstos na CCT 2025/2026.

Assim, na vigência desta CCT, devem ser observados os seguintes pisos:

a) Em 1º de abril de 2026

Professor: 24,92

Professor com graduação em Letras ou Pedagogia: 33,22.

### 4. REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial dos professores das Escolas de Idiomas, que recebem valor de hora-aula acima do piso da categoria, deverá ser de 3,77% (três inteiros e setenta e sete centésimos de inteiro por cento), retroativo à data-base (1º de abril de 2026), considerando os valores pagos em 1º de março de 2026.

### 5. PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O salário será pago, impreterivelmente, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao vencido.

**Parágrafo Primeiro** – No caso de atrasos superiores a 03 (três) dias, 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) na hipótese de a escola pela primeira vez ter descumprido Cláusula de Convenções Coletivas e de 10% (dez por cento) quando reincidente, acrescidas da correção mensal baseada na variação do IGPM-FGV e calculadas, em qualquer das hipóteses, sobre o montante devido até o efetivo cumprimento.

**Parágrafo Segundo** – O atraso no pagamento de salários implicará, além da multa prevista no Parágrafo Primeiro, na correção mensal do IGP-M/FGV, calculadas sobre o montante devido até o efetivo pagamento.

### 6. PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM REDE BANCÁRIA

As escolas efetuarão o pagamento dos salários dos docentes através de agência bancária, mediante depósito em conta individual de cada professor(a), havendo agência ou posto bancário na localidade.

### 7. DA INDISPONIBILIDADE DO(A) PROFESSOR(A)

O período compreendido entre os dias 21 de dezembro de 2026 e 31 de dezembro de 2026, inclusive, será considerado como de total indisponibilidade do(a) professor(a).

**Parágrafo Primeiro** – As aulas ministradas ou qualquer tipo de atividade realizada pelo(a) professor(a) nesse período serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora-aula normal.

**Parágrafo Segundo** – As férias dos(as) professores(as) não poderão ter início ou término dentro do período estabelecido no *caput*.

**Parágrafo Terceiro** – Caso o prazo para pagamento das verbas rescisórias encerre-se dentro do período compreendido no *caput*, os valores devidos deverão ser pagos até o dia 18 de dezembro de 2026.

### 8. ELABORAÇÃO DE MATERIAIS DIDÁTICO-PEDAGÓGICOS

É obrigatório o pagamento suplementar, mediante prévio acordo entre o(a) professor(a) e a escola, sempre que esta solicitar, por escrito, ao empregado a elaboração de materiais didáticos e pedagógicos, em horário não contratual.

**Parágrafo Único** – Não são considerados materiais didáticos e pedagógicos, para fins do previsto no *caput*, todos os materiais que estejam previstos no planejamento pedagógico, elaborado pelos(as) professores(as), para seu uso exclusivo em sala de aula.

### 9. ISONOMIA SALARIAL

Nenhum estabelecimento de ensino poderá, sob qualquer justificativa, contratar docente com salário inferior ao do(a) professor(a) de menor tempo de serviço no mesmo estabelecimento, considerando-se o nível e o grau em que atue, salvo se possuir plano de carreira, além de ressalvadas as vantagens pessoais.

### 14. CURSOS INTENSIVOS

O(A) professor(a) que ministrar aulas nos cursos intensivos terá respeitada a carga horária média contratada no semestre anterior à realização do referido curso.

**Parágrafo Primeiro** – As horas do curso intensivo que ultrapassarem a carga horária média do(a) professor(a) contratada no semestre anterior à realização do curso intensivo serão abatidas do banco de horas a que se referem as alíneas 'a', 'b' e 'c' do Parágrafo Quinto da Cláusula da Irredutibilidade de Salário e Carga Horária da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Segundo** – As horas que ultrapassarem o disposto no *caput* e no parágrafo anterior serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), calculadas conforme a Cláusula do Cálculo da Remuneração Mensal e Carga Horária da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### 15. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Os(As) professores(as) terão direito a um adicional por tempo de serviço no mesmo estabelecimento de en-

sino, equivalente a 3% (três por cento) do salário-base por período de 4 (quatro) anos trabalhados, observado o limite de 12% (doze por cento) de adicional, independentemente do número de quadriênios.

**Parágrafo Primeiro** – Ao docente que já tenha completado quadriênio(s) até 30 de março de 2007, inclusive, será garantido adicional à base de 4% (quatro por cento) por quadriênio já completado, passando a inserir-se, após essa data, no regime previsto no *caput* desta Cláusula.

**Parágrafo Segundo** – Será respeitado o direito que o docente já tenha porventura adquirido até 30 de março de 2007 ao cômputo de mais de 3 (três) quadriênios.

## 16. ADICIONAL NOTURNO

O(A) professor(a) fará jus à percepção de adicional noturno, equivalente a 20% (vinte por cento) do valor da hora-aula diurna, quando a aula ultrapassar o horário das 22h.

## 17. ADICIONAL DE APRIMORAMENTO ACADÊMICO

As Escolas de Idiomas estarão obrigadas a pagar, mensalmente, aos(às) professores(as) contratados(as), um adicional por titulação incidente sobre o valor da hora-aula, não cumulativo, nos seguintes percentuais, sem prejuízo dos planos de carreira existentes:

a) mestrado em Educação, Pedagogia ou Letras = 10% (dez por cento);

b) doutorado em Educação, Pedagogia ou Letras = 15% (quinze por cento).

**Parágrafo Primeiro** – A escola que adota referência própria de aprimoramento poderá substituir o mestrado e o doutorado pela respectiva formação especializada, assegurando, porém, ao(à) professor(a), o adicional de, no mínimo, 10% (dez por cento), mediante plano de carreira próprio, aprovado em Assembleia Geral dos respectivos professores, com a chancela do Sinpro/RS.

**Parágrafo Segundo** – No caso de a escola possuir plano próprio de participação de resultados, a substituição dos adicionais previstos no *caput* deverá contar com a concordância expressa do Sinpro/RS.

**Parágrafo Terceiro** – Aqueles(as) professores(as) que possuam especialização na língua estrangeira da área de atuação na escola empregadora, concluída nos últimos 5 (cinco) anos, em estabelecimento de ensino cuja qualidade seja reconhecida por ambas as entidades ora acordantes, farão jus ao pagamento de um abono, no montante de 20% (vinte por cento) calculado sobre o último 13º salário percebido, a ser pago junto com o complemento salarial do mês de abril, referente ao presente acordo.

**Parágrafo Quarto** – As partes avençam expressamente o caráter indenizatório da vantagem prevista no Parágrafo Terceiro, não integrando o salário para qualquer fim.

**Parágrafo Quinto** – Para aplicação do previsto no Parágrafo Terceiro, ficam excluídos os cursos de especialização em literatura e cultura americana e em linguística aplicada, salvo os específicos, como, por exemplo, linguística aplicada à língua inglesa.

## 18. DESLOCAMENTO

A escola fornecerá vale-transporte para os deslocamentos efetuados pelo(a) professor(a) entre as unidades de trabalho. No caso de comprovado impedimento de utilização de transporte público coletivo, em virtude de horário ou localização, a escola será obrigada a ressarcir o deslocamento mediante comprovação de despesas.

## 19. PLANO DE SAÚDE

As escolas deverão oferecer, à opção de seus empregados, um plano de saúde que garanta atendimento-base em consultas com médicos especializados e exames diagnósticos (todos constantes da tabela da AMB), atendimento de pronto-socorro e atendimento fisiátrico, correspondente ao plano básico oferecido no mercado.

**Parágrafo Primeiro** – As escolas pagarão valor correspondente a 2% (dois por cento) da mensalidade do plano por cada hora-aula da carga horária contratual semanal até atingir, no máximo, 50% (cinquenta por cento) dessa mensalidade.

**Parágrafo Segundo** – O pagamento da respectiva taxa de inscrição obedecerá aos mesmos critérios estabelecidos no parágrafo anterior.

**Parágrafo Terceiro** – A adesão ao plano implicará expressa autorização do(a) professor(a) para que se efetue o desconto, em folha de pagamento, da parcela de custeio que lhe corresponder.

**Parágrafo Quarto** – O(A) professor(a) poderá optar entre o serviço oferecido pela escola ou o plano de saúde do Sinpro/RS, desde que não represente aumento de custos para a escola, além daquele já suportado, conforme o Parágrafo Primeiro.

**Parágrafo Quinto** – A vantagem representada pelo ingresso facultativo no plano de saúde não ensejará quaisquer incidências sobre parcelas salariais e sobre FGTS.

**Parágrafo Sexto** – A escola poderá implementar esta Cláusula mediante acordo com o Sinpro/RS, para que seus(suas) professores(as) se valham do plano de saúde mantido pelo referido sindicato.

## 20. AUXÍLIO À EDUCAÇÃO INFANTIL

As escolas que não dispuserem de educação infantil em suas dependências reembolsarão à professora os gastos por ela efetuados em creches, para filhos de até 4 (quatro) anos de idade, no limite de R\$ 334,20 (trezentos e trinta e quatro reais e vinte centavos) mensais a partir de 1º de maio de 2026, retroativo à data-base, para a professora com carga horária de 30 (trinta) horas semanais. À professora com carga horária inferior, será devido um reembolso proporcional à sua carga horária contratual.

**Parágrafo Único** – Fica assegurada à professora a manutenção do referido reembolso até o último mês do semestre em que o(s) filho(s) tenha(m) completado 4 (quatro) anos de idade.

## 24. DESCONTO PARA DEPENDENTES

Fica assegurado o desconto nas mensalidades escola-

res dos dependentes de docentes na escola em que o(a) professor(a) exerça suas funções, na razão dos seguintes percentuais, limites e condições: o desconto será proporcional à carga horária contratual semanal do docente, na razão de 4% (quatro por cento) por hora-aula, limitado, para 1 (um) dos dependentes, ao percentual máximo de 90% (noventa por cento), e, para os demais, ao percentual máximo de 50% (cinquenta por cento) do valor das mensalidades.

**Parágrafo Primeiro** – O conceito de dependente para os efeitos da presente Cláusula é aquele admitido pela legislação do Imposto de Renda.

**Parágrafo Segundo** – A manutenção dos descontos nas mensalidades para dependentes de professores, conforme esta Convenção Coletiva de Trabalho, ficará condicionada, no semestre seguinte, à observância de uma frequência mínima de 70% (setenta por cento) das aulas, concomitante ao desempenho mínimo exigido aos demais alunos, salvo em justificativa por motivo de saúde ou luto.

**Parágrafo Terceiro** – Considerando-se a ocorrência da hipótese do parágrafo anterior, se após a frequência de um semestre, sem a vantagem do desconto, o dependente obtiver frequência e aprovação, o direito ao desconto será retornado no semestre subsequente.

**Parágrafo Quarto** – Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis.

## 25. ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade da gestante, no emprego, durante todo o período de gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade, facultando-se ao empregador converter tal estabilidade em indenização do período correspondente.

**Parágrafo Primeiro** – Em caso de demissão, a professora terá o prazo decadencial de 30 (trinta) dias após o término do aviso para comprovar sua gravidez.

**Parágrafo Segundo** – Para cumprimento do previsto no *caput*, consideram-se as condições contratuais, assim entendidos o turno de trabalho e a carga horária semanal imediatamente anteriores à licença-maternidade.

## 27. CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO MENSAL E CARGA HORÁRIA

A remuneração dos(as) professores(as) será fixada pelo número de aulas semanais. 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.

## 28. IRREDUTIBILIDADE DE SALÁRIO E CARGA HORÁRIA

A carga horária semanal do(a) professor(a) e a respectiva remuneração poderão variar no caso de diminuição do número de turmas, respeitado o limite máximo de redução de 60% da média da carga horária contratada nos 12 (doze) meses anteriores.

**Parágrafo Primeiro** – A limitação estipulada no *caput* não se aplica nos casos em que o(a) professor(a) apresente restrição de horário ou indisponibilidade para aulas presenciais que impeçam o completo preenchimento da carga horária, e respectiva distribuição, até então contratada.

**Parágrafo Segundo** – O(A) professor(a) que tiver sua carga horária reduzida terá assegurada preferência de recuperá-la, quando vier a ocorrer aumento do número de turmas ou da demanda de cursos.

**Parágrafo Terceiro** – Verificado o aumento do número de turmas ou da demanda de cursos, fica a escola obrigada a formalizar a oferta de novo horário ao(à) professor(a).

**Parágrafo Quarto** – Na hipótese de rescisão contratual, o cálculo das verbas rescisórias dar-se-á pelo salário resultante da média da carga horária contratada nos últimos 12 meses.

**Parágrafo Quinto** – Durante o período de vigência da presente Convenção Coletiva, a variação da carga horária prevista no *caput* poderá ser substituída por compensação de horas, desde que observados os seguintes critérios:

- a) Controle das horas compensadas, anotação do horário de início e término da jornada com a observação ao lado de “compensação”.
- b) Limite de horas compensadas de acordo com a variação da carga horária prevista no *caput*.
- c) Carga horária não compensada de acordo com o critério da variação do *caput* não poderá ser compensada em nenhum momento, mesmo após o desligamento.
- d) Fica assegurado o registro da jornada de trabalho dos(as) professores(as) por meio de assinatura quinzenal em livro de presença específico, que ficará sob a guarda e responsabilidade de funcionário(a) da escola.
- e) Será rubricado pelo(a) professor(a), mensalmente, o controle da compensação horária prevista nas alíneas anteriores, comprometendo-se a escola a fornecer cópia de tais controles, sempre que solicitado pelo(a) professor(a).
- f) Nos casos em que a Escola de Idiomas não respeitar os estritos termos previstos nas alíneas anteriores, o pagamento das horas extras será efetuado no mês subsequente à sua realização, nos termos previstos na Cláusula do Adicional de Horas Extras desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## 30. ABONO DE FALTAS POR MOTIVO DE DOENÇA

Serão abonadas, mediante a apresentação de atestado médico, as faltas por motivo de doença do(a) professor(a). Em caso de doença de filho(a) que necessite acompanhamento do(a) professor (pai ou mãe), serão abonados, mediante atestado médico, até 5 (cinco) turnos por ano.

## 31. ABONO DE FALTAS POR GALA OU LUTO

Não serão descontadas, no decurso de 9 (nove) dias corridos, as faltas dos docentes por motivo de gala. Por período idêntico, em decorrência de falecimento de pai

ou mãe, cônjuge, companheiro(a), filho(a) e irmão, não serão descontadas as faltas dos docentes.

**Parágrafo Único** – Na hipótese de falecimento de avô(ó), não serão descontadas as faltas compreendidas no período de 3 (três) dias subsequentes ao evento, e, no caso de falecimento de tio(a), sogro(a), sobrinho(a) ou cunhado(a), será abonado apenas 1 (um) dia de falta.

## 32. DIA DO PROFESSOR

A comemoração do Dia do Professor ocorrerá no dia 13 de outubro de 2026. Nessa data, não haverá atividade docente nem compensação das horas não trabalhadas.

## 40. POSSIBILIDADE DE RESSARCIMENTO DO COMBUSTÍVEL

Havendo a concordância do(a) professor(a) e pelo prazo de vigência deste instrumento normativo, o empregador está autorizado a substituir o vale-transporte pelo ressarcimento de combustível por meio de dinheiro ou transferência bancária.

**Parágrafo Primeiro** – O ressarcimento referido no *caput* desta Cláusula possui caráter indenizatório, já que concedida ao(à) professor(a) como ferramenta de trabalho e não como remuneração pelos serviços prestados, razão pela qual tais valores não integram o salário para qualquer fim.

**Parágrafo Segundo** – Fica autorizado, também, o ressarcimento de combustível por meio de cartão de benefício instituído pelo empregador, mantendo, nesse caso, o caráter indenizatório da vantagem.

**Parágrafo Terceiro** – Em qualquer hipótese, o montante a ser ressarcido terá por base o valor dispendido pela empresa por cada trabalhador a título de vale-transporte.

**Parágrafo Quarto** – Os(As) professores(as) que optaram por não receber vale-transporte não podem exigir do empregador o ressarcimento do combustível, já que a iniciativa para a substituição é sempre do empregador (ainda que dependa da concordância do empregado).

## 44. 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% da remuneração do mês de maio de 2026, terá o recolhimento datado para até o dia 05 (cinco) do mês subsequente e será efetuado em consonância com a legislação vigente na data do desconto, devendo ser operacionalizado com base nos parágrafos a seguir ajustados.

**Parágrafo Primeiro** – Os estabelecimentos de ensino recolherão tais valores ao Sinpro/RS em até 5 (cinco) dias úteis subsequentes à efetivação do desconto.

**Parágrafo Segundo** – Os estabelecimentos de ensino enviarão ao Sinpro/RS cópia da guia de recolhimento da contribuição assistencial.

**Parágrafo Terceiro** – 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 IGP-M/FGV, calculadas, em qualquer das hipóteses, sobre o montante até o efetivo pagamento.

**Parágrafo Quarto** – Eventual contrariedade ao desconto, manifestada individualmente pelo(a) professor(a), por carta e/ou meio eletrônico ao Sinpro/RS, no prazo de até 60 (sessenta) dias contados da data prevista no *caput*, implicará em 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).

## 46. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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** – 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 Segundo** – A documentação apresentada compreenderá cópia do aviso prévio, o ASO demissional, 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 e recesso letivo, quando for o caso, além de extrato para fins rescisórios e guia de recolhimento de eventuais depósitos em atraso, se for o caso, que comprove a regularidade do FGTS e pagamento da multa compensatória nos casos previstos em lei.

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

**Parágrafo Quinto** – Quando a instituição não estiver localizada no mesmo município das sedes ou Regionais, caberá ao Sindicato o deslocamento de representante para a efetivação da homologação, mediante prévio agendamento por parte do empregador.

# Fazer exercícios faz bem à saúde. Se associar ao Sinpro/RS, também.

A sua saúde e da sua família é uma prioridade, por isso buscamos as melhores alternativas em convênios médicos e odontológicos para você.

**Acesse [sinprors.com.br](http://sinprors.com.br) e  
faça uma simulação de valores.**



USO EXCLUSIVO DOS CORREIOS  
( ) Endereço Insuficiente  
( ) Ausente  
( ) Não existe o nº indicado  
( ) Falecido  
( ) Recusado  
( ) Outros (Especificar)  
( ) Mudou-se

Visto: / /

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