

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2017

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000789/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 12/05/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR005408/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.006089/2017-20  
**DATA DO PROTOCOLO:** 05/05/2017

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINPRO/RS, CNPJ n. 92.948.389/0001-10, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). CASSIO FILIPE GALVAO BESSA; e o SINDICATO DAS ENTIDADES PATRONAIS DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, DE ASSISTÊNCIA E SERVIÇO SOCIAL, DE ASSOCIAÇÕES CIVIS E SINDICAIS, DA INDÚSTRIA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDEPARS/RS, CNPJ n. 93.849.503/0001-17, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAUL HELLER; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### 1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### 2. ABRANGÊNCIA

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

### 3. PISOS SALARIAIS

As instituições observarão, em caráter excepcional, os pisos salariais estipulados na Convenção Coletiva da categoria geral do SINPRO/RS, celebrada, ou que venha a celebrar, com entidade sindical de base estadual, representativa da categoria geral dos estabelecimentos de ensino privado, não podendo, porém, serem inferiores aos seguintes:

- a) Educação Infantil - R\$ 17,32
- b) Ensino Fundamental, Médio e Educação Profissional - R\$ 24,68
- c) Educação Superior - R\$ 44,67.

### 4. REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os empregados professores das entidades representadas terão a parcela de até R\$ 2.765,65 (dois mil setecentos e sessenta e cinco reais e sessenta e cinco centavos) de seus salários mensais, vigentes no mês de dezembro de 2016, reajustados em **1º de janeiro de 2017** em 6,60% (seis inteiros e

sessenta centésimos por cento), correspondendo a uma majoração máxima de R\$ 182,53 (cento e oitenta e dois reais e cinquenta e três centavos) por mês.

**4.1** Em **1º de maio de 2017**, a majoração prevista no “caput” será recalculada para observar a parcela de até R\$ 5.531,31 (cinco mil, quinhentos e trinta e um reais e trinta e um centavos) dos salários de dezembro de 2016, com uma majoração máxima de R\$ 365,07 (trezentos e sessenta e cinco reais e sete centavos) nos salários fixados por mês, com a automática compensação da correção prevista no “caput”.

**4.2** Em **1º de outubro de 2017**, as majorações previstas no “caput” e no item anterior serão recalculadas pela aplicação do mesmo percentual (6,60%) sobre os salários de dezembro de 2016, sem qualquer limitação, com a automática compensação das majorações previstas para 1º de janeiro e 1º de maio de 2017.

**4.3** Para os empregados com carga horária contratual reduzida, as majorações máximas previstas no "caput" e no item 04.1 serão proporcionais a esta carga horária.

**4.4** Fica perfeitamente esclarecido que as majorações salariais ora pactuadas o foram de forma transacional, quitando-se, assim, a inflação ocorrida até a data de início de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**4.5** As majorações salariais, pactuadas nesta cláusula, não se constituem em parcelamento de reajustes e sim de majorações negociadas, sem compensações de eventuais melhorias salariais ocorridas.

**4.5.1** No caso de rescisões de contratos de trabalho que venham a ocorrer durante a vigência desta Convenção se observará o salário devido, conforme estipulado nas alíneas do “caput” desta cláusula, no último dia de trabalho ou de aviso prévio, independentemente de seu cumprimento ou não.

**4.6** O salário a ser tomado por base, quando de reajustamentos coercitivos futuros, inclusive por ocasião da revisão da presente, será o vigente em 1º de outubro de 2017.

## **5. JORNADA DE TRABALHO E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

A remuneração dos Professores será fixada pelo número de aulas semanais, que não poderá exceder de 40 (quarenta). O pagamento far-se-á mensalmente, considerando-se cada mês constituído de 4,5 (quatro e meia) semanas, acrescentando-lhe 1/6 (um sexto) de seu valor como remuneração do repouso, conforme interpretação do art. 320 da CLT em combinação com a Lei nº 605/49, salvo condição mais favorável.

## **6. DESCONTOS AUTORIZADOS**

O empregador somente poderá proceder a descontos nos salários de seus empregados nos casos previstos e decorrentes de lei e quando expressamente autorizados pelo empregado interessado e desde que referentes a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820/2003, adiantamentos salariais, refeições, transporte, previdência privada, seguro de vida e acidentes pessoais, associações, clubes, cooperativas, compras no próprio estabelecimento, mensalidades do Sindicato, despesas ou convênios com hospitais, médicos, odontólogos, laboratórios, ópticas, farmácias, bem como fornecimento de ranchos e compras intermediadas pelo empregador ou

associação de funcionários, e, ainda, financiamentos próprios ou em convênio com entidades bancárias, bem como o programa de incentivo ao estudo.

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

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

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

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

## **7. PAGAMENTO DE JANELAS**

Os períodos vagos entre as aulas de um mesmo turno (janelas), que ocorram sem solicitação do Professor, serão pagos como hora-aula normal e não serão incorporados à carga horária e ao salário contratual.

**7.1** Nesses períodos, o Professor estará sujeito a tarefas pedagógicas, relacionadas com a sua área.

**7.2** No caso dos cursos livres, o Professor poderá optar por não permanecer na instituição, no período das janelas, hipótese em que não receberá a correspondente remuneração.

## **8. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O empregado que substituir provisoriamente, integralmente e em todas as tarefas, colega de trabalho por período igual ou superior a 10 (dez) dias terá o direito de receber o pagamento do salário básico igual ao percebido pelo substituído, excluídas vantagens de natureza pessoal.

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

**8.2** Na substituição com caráter definitivo, não haverá este direito.

## **9. PROFESSORES DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA**

Os estabelecimentos de ensino que ofertam cursos/disciplinas na forma “a distância” remunerarão os Professores que neles atuarem de acordo com as especificidades desta oferta, considerando a elaboração dos materiais, a docência propriamente dita e o atendimento aos alunos.

**9.1** Os equipamentos de multimídia utilizados pelos Professores na execução de planos de trabalho devidamente sintonizados com o plano pedagógico da instituição deverão ser por ela disponibilizados.

**9.2** O atendimento aos alunos deverá ser, obrigatoriamente, no ambiente da

instituição ofertante, sendo proibido o fornecimento para os alunos do telefone e e-mail particular do Professor.

9.3 A carga horária de trabalho do Professor deverá ser previamente definida pela instituição de ensino.

9.4 O número de Professores necessários para o desenvolvimento de um núcleo de trabalho e/ou de uma disciplina deverá ser previamente indicado, admitida, contudo, a sua variação, sempre que necessária para ajustar a oferta com a efetiva demanda.

9.5 Não se inclui no âmbito definitório de “educação a distância” a simples disponibilização de material de apoio pedagógico no site da instituição.

## **10. FUNÇÃO GRATIFICADA**

O empregado que deixar de exercer função gratificada, exercitada há mais de 1 (um) ano, terá o valor da correspondente gratificação reduzido gradativamente, da seguinte forma:

- a) 1º mês após a destituição, redução de 20% (vinte por cento);
- b) 2º mês após a destituição, redução de 40% (quarenta por cento);
- c) 3º mês após a destituição, redução de 60% (sessenta por cento);
- d) 4º mês após a destituição, redução de 80% (oitenta por cento);
- e) 5º mês após a destituição, redução de 100% (cem por cento).

## **11. HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias, assim consideradas as excedentes à jornada decorrente de eventual regime de compensação, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

**11.1** Nas atividades em que está previsto normalmente o trabalho em domingos e feriados, haverá, necessariamente, folga compensatória no decorrer da semana seguinte.

**11.2** Nas atividades ocasionais em domingos e feriados também haverá folga compensatória no decorrer da semana seguinte. No caso de impossibilidade de compensação, as horas efetivamente laboradas serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

**11.3** Considerando os diferentes tipos de locais de trabalho, de profissões e de funções, poderá haver fixação, por acordo individual, na forma prevista na parte final do “caput” do art. 71 da CLT, de intervalo com duração de até 4 (quatro) horas.

**11.4** Inobstante a vedação legal de trabalho além de 10 (dez) horas por dia, nos casos emergenciais e incontornáveis em que isso ocorrer, o tempo – minutos/hora – superior a este limite será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento). Os efeitos financeiros desta vantagem terão eficácia a contar de 1º de janeiro de 2015, início da vigência desta Convenção, sem efeitos retroativos.

## **12. ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

Observado o disposto na cláusula nº 10 da Convenção Coletiva de Trabalho firmada para vigorar a partir de 1º de fevereiro de 1998, por quinquênio de tempo de serviço prestado ao mesmo empregador, os empregados terão direito

a adicional por tempo de serviço (“quinqüênio”) em valor correspondente a 2% (dois por cento) do salário básico mensal.

**12.1** Para fins de apuração do tempo de serviço, não serão somados os períodos correspondentes a diferentes contratos de trabalho, ainda que com o mesmo empregador, considerando-se, tão somente, tempo de serviço correspondente ao contrato de trabalho em vigor.

### **13. ADICIONAL POR APRIMORAMENTO ACADÊMICO**

As Instituições pagarão a seus Professores de educação superior um adicional por titulação, de 10% (dez por cento) para mestre e de 15% (quinze por cento) para doutor, incidente sobre o valor da hora-aula básica contratada, acrescida do repouso semanal remunerado e consideradas as 4,5 (quatro e meia) semanas a que alude o § 1º do art. 320 da CLT, compensados os adicionais já pagos a mesmo título em razão de plano de carreira ou plano de cargos e salários já existente.

**13.1** A titulação deverá corresponder à área de atuação específica do Professor.

**13.2** A percepção dos referidos percentuais está condicionada à apresentação do respectivo diploma ou certificado (especialização) e, no caso de ter sido expedido por instituição estrangeira, do seu reconhecimento pela instituição empregadora ou pelo órgão federal competente.

**13.3** Em qualquer hipótese, será devido o percentual maior, não sendo os mesmos cumulativos.

### **14. REFEIÇÕES**

Os empregadores subsidiarão o custo de refeições a seus empregados, que arcarão com a contrapartida, conforme tabelas a seguir, quer nas unidades que possuam restaurantes, quer nas unidades que não possuam, inclusive em caso de o empregado, em objeto de serviço, necessitar ausentar-se de sua unidade de trabalho, observadas as seguintes tabelas, válidas, a contar de 1º de janeiro de 2017, para empregados sujeitos à carga horária de 40 (quarenta) horas semanais ou mais:

**14.1** Para fins de enquadramento na tabela anterior, a remuneração dos empregados sujeitos à carga horária inferior a 40 (quarenta) horas semanais será convertida para este limite (40 horas).

**14.2** Fica expressamente ajustado que o ora pactuado o é como forma de incentivo à instituição, para que propicie melhores condições de alimentação a seus empregados, de sorte que, em qualquer hipótese, o valor subsidiado da refeição não será considerado salário, para nenhum efeito.

**14.3** As faixas de remuneração mensal da tabela do benefício “Refeições” serão reajustadas na mesma proporção dos reajustes gerais de salário.

**14.4** Os empregados poderão optar entre o “vale-refeição” e o “vale-alimentação”, excetuando-se aqueles que desenvolvem suas atividades predominantemente na administração central do SESI/RS e do SENAI/RS, os quais utilizarão o Restaurante Integração.

**14.4.1** Na vigência desta Convenção, as entidades empregadoras promoverão estudos visando a que os empregados que executem suas atividades no

Complexo Administrativo FIERGS/CIERGS também possam optar entre o “vale-refeição” e o “vale-alimentação”.

**14.5** Os empregados que recebem “vale-refeição” ou “vale-alimentação” terão o valor reajustado para R\$ 19,00 (dezenove reais), observada a participação prevista no “caput”, a partir de 1º de março de 2017.

## **15. VALE-TRANSPORTE**

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

## **16. ESTÁGIOS**

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

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

As Organizações do Sistema FIERGS assumem, através de Termo de Compromisso para Concessão do Programa de Desenvolvimento em Parceria – PDP, concessão aos seus empregados – participantes um incentivo ao estudo, nos termos previstos na Política do Programa de Desenvolvimento em Parceria.

**17.1** O PARTICIPANTE compromete-se a observar as determinações constantes na política mencionada anteriormente.

**17.2** O PARTICIPANTE obriga-se, na qualidade de empregado(a) da Organização patrocinadora, a permanecer vinculado contratualmente à empregadora pelo prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses, contados da conclusão, cancelamento ou desistência do referido curso, não se desligando espontaneamente ou dando justo motivo para seu desligamento, nos termos do artigo 482 da CLT e outros previstos no ordenamento jurídico vigente.

**17.3** Caso o PARTICIPANTE não cumpra a obrigação estabelecida na cláusula anterior, compromete-se ele a indenizar a empregadora no valor correspondente à soma das parcelas faltantes para completar o período de 24 (vinte e quatro) meses. Entende-se que o valor total concedido a título de incentivo ao estudo, constante dos registros do PDP, será dividido em 24 (vinte e quatro) parcelas, sendo amortizada uma parcela por mês de serviço prestado após a conclusão, cancelamento ou desistência do curso anteriormente mencionado.

**17.4** No caso do não cumprimento das condições estabelecidas nas cláusulas anteriores, desde logo o PARTICIPANTE concorda e expressamente autoriza que a empregadora lance e desconte do termo de rescisão de contrato de trabalho, em nome e por conta da empregadora, o valor devido nos termos do artigo 462 e parágrafos da CLT, outorgando a esta, ainda, amplos poderes para emitir letra de câmbio, a título de ressarcimento, valendo o presente instrumento, também, como título executivo extrajudicial, nos termos do artigo 585, incisos I e II, do Código de Processo Civil.

**17.5** Caso o valor da rescisão contratual não for suficiente para o ressarcimento referido, o saldo remanescente será parcelado, através da emissão de

bloquetos. As parcelas corresponderão até o número de meses faltantes para completar o período de 24 (vinte e quatro) meses, sendo o valor mínimo por parcela de R\$ 143,00 (cento e quarenta e três reais).

**17.6** Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empregadora, sem justa causa, o PARTICIPANTE fica isento da indenização prevista na cláusula 17.4. deste instrumento.

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

## **18. PLANO DE SAÚDE**

As instituições manterão, com parte subsidiada, plano de saúde para atendimento a seus Professores.

**18.1** Poderá, ainda, o Professor optar pelo plano de saúde oferecido pelo SINPRO/RS.

## **19. REEMBOLSO-CRECHE**

As instituições adotarão o sistema de “reembolso-creche”, a um custo unitário mensal máximo de R\$ 216,00 (duzentos e dezesseis reais), em benefício de todos os seus empregados com filhos até 60 (sessenta) meses de idade, que comprovem efetivamente utilizarem serviços de creche.

**19.1** O “reembolso-creche”, previsto nesta cláusula, não será concedido aos funcionários que utilizarem as escolas de educação infantil do SESI.

**19.2** No caso de pai e mãe serem funcionários, o “reembolso-creche” será concedido a somente um destes.

**19.3** Em prol do Direito constitucional à igualdade, bem como ante as disciplinas de ordem civil, o benefício de “reembolso-creche” será extensivo não apenas em função de filhos naturais, mas também em relação a filhos adotivos e aqueles a que o colaborador demonstrar exercer guarda legal.

## **20. SEGURO DE VIDA**

Os empregadores manterão seguro de vida e invalidez permanente, parcial ou total, por acidente para seus empregados com pecúlio em valor equivalente a 20 (vinte) vezes o valor da remuneração do empregado, em caso de morte natural, e em valor equivalente a 40 (quarenta) vezes o valor da remuneração do empregado, em caso de morte acidental.

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

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

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

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

## **22. PROGRAMA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA DO TRABALHADOR DA INDÚSTRIA**

Para o atendimento do “Programa de Educação Continuada do Trabalhador da Indústria”, decorrente do previsto no Decreto nº 6.637, de 05.11.2008, que alterou o Regulamento do Sesi, o Sesi/RS poderá contratar professores exclusivamente mediante salário por hora e com carga horária variável.

**22.1** Pela natureza do programa a ser implementado, as garantias previstas nas cláusulas 25, 30 e 39 somente serão observadas a contar do segundo ano após a admissão.

## **23. CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES**

A contratação de professores se fará por processo seletivo, com ampla divulgação, inclusive com comunicação ao SINPRO/RS.

## **24. CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO**

Somente será permitida a contratação de Professores por prazo determinado em se tratando:

- a) de curso de duração máxima de 60 (sessenta) dias úteis, ministrado em caráter extraordinário pelo estabelecimento;
- b) de substituição de Professora gestante ou Professor(a) licenciado(a), pelo respectivo período;
- c) de curso de pós-graduação, hipótese na qual o contrato poderá se estender por um período máximo de cinco meses.

## **25. IRREDUTIBILIDADE DE SALÁRIO E CARGA HORÁRIA**

A carga horária do Professor e a correspondente remuneração não poderão ser reduzidas unilateralmente pelo empregador, salvo nas hipóteses de alteração curricular devidamente aprovada pelo órgão competente da instituição empregadora ou de supressão de turmas motivada por redução do número de alunos e desde que as turmas remanescentes da mesma série ou disciplina tenham, no máximo, 60 (sessenta) alunos, média obtida pela divisão do número total de alunos matriculados na disciplina pelo número de turmas remanescentes da mesma.

**25.1** O Professor que tiver sua carga horária reduzida terá assegurado o direito de preferência de recuperá-la, quando vier a ocorrer aumento do número de turmas da mesma série ou disciplina.

**25.2** Na hipótese de rescisão contratual, o cálculo das verbas rescisórias dar-se-á com base no salário resultante da maior carga horária do Professor, contratada nos últimos 12 (doze) meses.

**25.3** Ao Professor, será admitida a suspensão do contrato individual de trabalho pelo período máximo de 6 (seis) meses, desde que confirmada a hipótese de inoccorrência do componente curricular para o qual foi contratado.

**25.4** A redução de carga horária do Professor, por motivo de alteração



curricular, não poderá superar a redução efetivada no respectivo componente curricular.

**25.5** A alteração curricular deverá ser informada, por escrito, ao sindicato profissional até o início do período letivo em que será praticada.

## **26. ANOTAÇÕES NA CTPS**

A carga horária, o grau em que leciona o professor, bem como o valor da hora-aula deverão constar da CTPS, cujos dados deverão ser atualizados.

## **27. CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO**

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

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

## **28. TRANSFERÊNCIA DE COMPONENTE CURRICULAR**

Não poderá o Professor ser transferido de componente curricular, grau de ensino ou turno de trabalho sem o seu consentimento e desde que não resulte em seu prejuízo.

## **29. DIA DO PROFESSOR**

No dia 15 de outubro de 2017, data dedicada ao Professor, não haverá atividade do Professor, nem compensação das respectivas horas não trabalhadas.

## **30. AULAS MINISTRADAS FORA DA UNIDADE DE LOTAÇÃO**

Fica assegurado aos Professores que ministram aulas em cursos ofertados em local distante, pelo menos, 25 (vinte e cinco) quilômetros do limite do município-sede de sua lotação, desde que não seja o município de sua moradia, o ressarcimento de despesas decorrentes de deslocamento, alimentação e hospedagem, dentro dos parâmetros fixados pelas respectivas instituições, mediante apresentação de notas fiscais, caso a instituição não mantenha serviços próprios ou convênios específicos com hotéis, restaurantes ou serviços de transporte.

**30.1** Para efeitos desta cláusula, cada Professor deverá ser lotado em apenas 1 (um) centro/campus/unidade da instituição.

**30.2** Quando a jornada do Professor estender-se por mais de um turno, os custos de alimentação serão ressarcidos pela instituição.

**30.3** Quando a jornada do Professor estender-se por mais de 1 (um) dia ou quando impossibilitado o seu retorno no mesmo dia, também os custos de hospedagem serão ressarcidos pela instituição.

**30.4** Se o Professor, em virtude de transferência consensual, deixar de enquadrar-se na hipótese geral prevista no “caput”, até mesmo por simples decorrência da mudança de lotação, deixará de ser ressarcido das despesas ali

mencionadas.

30.5 O Professor será sempre reembolsado dos pedágios que tenha pago em virtude de sua atuação em prol da instituição de ensino, independentemente dos critérios estipulados no “caput” da cláusula.

### **31. ELABORAÇÃO DE APOSTILAS**

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

### **32. GARANTIAS DE EMPREGO – INDENIZAÇÃO**

Sempre que questionada, inclusive judicialmente, a validade da rescisão de contrato de trabalho de empregado detentor das garantias de emprego à gestante e ao aposentando previstas nesta convenção ou de qualquer garantia de emprego prevista em lei, como ocorre com aquela de que trata o art. 10, inc. II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, se entendida inválida a rescisão, a controvérsia se resolverá mediante indenização do prazo faltante para término da garantia e não através de reintegração no emprego.

### **33. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE – PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

A empregada gestante terá estabilidade provisória assegurada no emprego, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

**33.1** A confirmação da gravidez deverá ser feita perante o empregador, no prazo máximo de 40 (quarenta) dias a contar da data da notificação da eventual rescisão contratual. A comprovação, se anterior à formalização da rescisão, importará na anulação da comunicação da despedida, e, se posterior, na readmissão.

**33.2** A mulher nutriz terá o direito de requerer ao seu empregador, no interesse de seu filho e no seu próprio, que os descansos especiais para amamentação de seu próprio filho em cada jornada de trabalho sejam utilizados em um só período de 1 (uma) hora, sem qualquer prejuízo de natureza salarial ou no tempo de serviço.

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

Todo o Professor com três anos ou mais de contrato, que estiver, no máximo, a 03 (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.

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

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

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

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

**34.5** A 3 (três) anos de atingir o direito à aposentadoria proporcional mínima, o Professor deverá manifestar ao empregador, por escrito, optando por esta garantia na aposentadoria proporcional ou na integral. A garantia prevista nesta cláusula será assegurada uma única vez.

### **35. TRABALHO DECENTE**

As entidades econômicas convenientes envidarão todos os seus esforços para que as empresas representadas promovam o trabalho decente; o desenvolvimento sustentável, considerados os princípios próprios das atividades econômica e profissional e o crescimento econômico e social; o respeito aos princípios e direitos fundamentais, como a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação e igualdade no trabalho; práticas de proteção social; o diálogo social; a capacitação profissional; e a segurança e saúde do trabalhador.

### **36. SALA DOS PROFESSORES**

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

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

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

**37.1** Os funcionários poderão acessar os demonstrativos anteriormente citados em qualquer microcomputador com acesso à internet.

**37.2** Os funcionários poderão consultar e imprimir tais demonstrativos em qualquer das unidades do Sistema FIERGS, sendo-lhes, todavia, reservado o direito de solicitar tais comprovantes diretamente na área de recursos humanos.

### **38. HORA-ATIVIDADE**

No ensino superior, as atividades relacionadas à preparação de aulas, preparação e correção de provas e trabalhos estarão incluídas na carga horária a ser cumprida pelo docente na instituição.

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

Fica assegurada a possibilidade de o empregado interessado propor, justificadamente, ao respectivo empregador, a redução, temporária ou definitiva, da carga horária de trabalho e de salário. A alteração proposta será considerada válida e perfeccionada se contar com a assistência do Sindicato Profissional e a concordância do empregador.

#### **40. REUNIÕES DE DEPARTAMENTO**

Na Educação Superior, as reuniões de departamento com finalidade pedagógico-administrativa, convocadas pelo estabelecimento, quando não incluídas na jornada semanal do Professor não contratado por tempo contínuo, serão remuneradas em separado, à base do salário-hora normal, salvo se já previstas na carga horária contratada.

**40.1** A remuneração prevista no “caput” não se aplica às instituições que já tenham normas internas ou planos de carreira que contemplem o pagamento dessas reuniões.

#### **41. JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO**

A jornada de trabalho dos Professores poderá ser dividida em 2 (dois) períodos de 4 (quatro) horas em cada um, por dia de trabalho – manhã, tarde ou noite, cujo intervalo entre um e outro período não será considerado como tempo à disposição do empregador, respeitado o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para alimentação e repouso.

**41.1** A jornada diária poderá ser diferente de um dia para outro, observado, porém, o limite da carga horária mensal contratual.

**41.2** Os professores, empregados do SESI/RS e do SENAI/RS, observarão em sala de aula, no máximo, 80% (oitenta por cento) da carga horária contratual, destinando-se, no mínimo, 20% (vinte por cento) para atividades extraclasse, salvo na educação infantil, que já tem estas atividades contempladas na previsão da carga horária.

**41.2.1** Observados os horários de aula, o restante do horário será cumprido a critério do professor e em combinação com seu Supervisor, até o atingimento da carga horária contratual mensal, somente sendo consideradas como extraordinárias as horas que ultrapassarem este limite.

#### **42. INTERVALO PARA DESCANSO**

Após 3 (três) aulas consecutivas, será obrigatório, para todos os Professores, um intervalo para descanso com duração mínima de 15 (quinze) minutos, desde que compatível com a estrutura pedagógica da disciplina.

**42.1** O intervalo de que trata o “caput” descaracteriza a consecutividade da aula subsequente.

**42.2** Caso o Professor exerça atividade nesse período, por convocação da instituição, receberá remuneração equivalente ao valor de 1/2 (meia) hora-aula normal.

**42.3** O intervalo intrajornada poderá exceder de 2 (duas) horas e o intervalo entre o término da jornada de um dia e o início da jornada do dia seguinte deverá contemplar, no mínimo, 9 (nove) horas consecutivas.

**42.4** O Professor poderá concentrar sua carga horária normal contratada ministrando mais de seis aulas diárias em um mesmo estabelecimento.

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

Ficam mantidas em caráter permanente as disposições constantes dos ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO firmados entre as entidades

empregadoras mencionadas no “caput” da CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – SOLIDARIEDADE ATIVA e o SINPRO/RS que os firmou, e que também é signatário desta Convenção Coletiva de Trabalho, a contar do ano de 2012 (registrado no Ministério do Trabalho e Previdência Social sob o número 46218.003803/2012-13) e sucessivamente renovados até o do ano de 2013 (registrado no Ministério do Trabalho e Previdência Social sob o número 46218.008445/2013-16), que estabeleceram sistema eletrônico alternativo de controle de jornada de trabalho que visa a assegurar a juridicidade ao sistema eletrônico adotado pelas referidas instituições e garantir a fiscalização por parte das entidades sindicais profissionais e o efetivo controle por parte de todos os empregados, observadas as regras constantes dos artigos 2º e 3º da Portaria nº 373, de 25.02.2011, do então Ministério do Trabalho e Emprego.

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

#### **44. REGISTRO DE PONTO**

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

**44.1** A manutenção do ponto poderá ser realizada pelo próprio funcionário no sistema de ponto, através de sistema de autoatendimento do ponto, disponibilizado na Intranet do Sistema FIERGS, com as devidas justificativas do funcionário.

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

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

#### **46. FALTAS JUSTIFICADAS**

Serão consideradas faltas justificadas e, portanto, remuneradas as decorrentes de exames ou provas obrigatórias, que coincidirem com o horário de trabalho do empregado, a serem realizadas em cursos oficiais ou oficializados, desde que previamente comunicados, por escrito, ao empregador, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, e comprovadas, no prazo de 72 (setenta e duas) horas, através de atestado expedido pelo respectivo estabelecimento de ensino.

**46.1** Em ampliação ao contido no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica assegurado que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- a) até 2 (dois) dias úteis e consecutivos, em caso de falecimento de sogro, sogra, genro e nora;
- b) até 5 (cinco) dias úteis e consecutivos, em virtude de casamento;
- c) até 5 (cinco) dias úteis e consecutivos em caso de nascimento de filho (a);
- d) até 1 (um) dia por ano ou fracionado em 2 (dois) turnos, em caso de necessidade de acompanhar filho, menor de 12 (doze) anos de idade ou PCDs com qualquer idade, à consulta médica e por até 3 (três) dias úteis em caso de hospitalização;
- e) até 3 (três) dias úteis, em caso de hospitalização de cônjuge.

#### **47. ESCRITURAÇÃO ESCOLAR**

Fica vedada a exigência ao Professor de duplicidade de escrituração dos registros escolares.

**Parágrafo 1º** - Entende-se por duplicidade a exigência de escrituração dos registros em mais de uma modalidade.

**Parágrafo 2º** - Os estabelecimentos envidarão esforços para implementar, no prazo de até 12 (doze) meses, sistema de Gestão Escolar para contemplar o disposto no “caput”.

#### **48. DIREITO À LICENÇA**

Após 5 (cinco) anos de ininterrupto exercício do magistério no mesmo estabelecimento de ensino, ressalvadas as interrupções previstas em lei, o Professor terá direito a uma licença não remunerada para tratar de aprimoramento acadêmico (mestrado e/ou doutorado), com duração de até 2 (dois) anos, prorrogáveis por mútuo entendimento.

**48.1** O início e o término da licença deverão coincidir com o início do ano/período letivo.

**48.2** Se o Professor pretender continuar no estabelecimento, deverá comunicá-lo, com antecedência de 6 (seis) meses do final de sua licença.

**48.3** O tempo desta licença será considerado como de suspensão do contrato de trabalho.

#### **49. DIREITO AO DESCANSO**

Será garantido ao Professor total indisponibilidade nos turnos da tarde e da noite dos dias 24 e 31 de dezembro de 2017, não podendo haver qualquer tipo de compensação das horas não trabalhadas.

#### **50. AMBIENTE DE ENSINO**

Os estabelecimentos de ensino, por suas direções, dentro das suas prerrogativas legais, deverão atuar no sentido de prevenir e reprimir condutas discentes e/ou de pais e demais tomadores de serviços educacionais configuradoras de violência física, psicológica ou moral contra seus Professores. Estes, por sua vez, deverão colaborar com as ações necessárias para a eficácia da atuação preconizada pelas direções.

**50.1** Direções e Professores, observados os parâmetros de suas respectivas atribuições e reservada a iniciativa das direções, buscarão incluir a questão

disciplinar dentro dos marcos pedagógicos da escola.

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

### **51. UNIFORMES**

Quando o empregador exigir o uso de uniforme em serviço, deverá fornecê-lo gratuitamente a seus empregados.

### **52. ELEIÇÕES PARA A CIPA**

O empregador comunicará ao SINPRO/RS o início do processo eleitoral para os membros da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

### **53. SAÚDE DO DOCENTE**

Os estabelecimentos de ensino oferecerão aos seus docentes, periodicamente, acompanhamento e avaliação da fala e da audição desses profissionais, incluindo orientações para a impostação de voz e de atitudes profiláticas necessárias à prevenção, bem como acompanhamento preventivo anual das doenças decorrentes da atividade laboral, como o estresse, problemas de varizes, LER, DORT, entre outras.

### **54. EXAME MÉDICO-DEMISSIONAL**

Nos termos da legislação vigente (NR7, item 7.4.3.5.1), acordam as partes ampliar para 180 (cento e oitenta) dias o prazo de validade do exame médico periódico, para o fim de dispensa do exame médico-demissional.

### **55. QUADRO DE AVISOS**

O empregador permitirá ao SINPRO/RS, com prévia autorização de seu representante, a seguir relacionado, utilizar os quadros de aviso das unidades operacionais, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

- a) SENAI/RS: autorizado pelo Diretor Regional;
- b) SESI/RS: autorizado pelo Superintendente Regional.

### **56. RELAÇÃO DO QUADRO DE PROFESSORES**

Fica estabelecida a obrigatoriedade de as instituições de ensino remeterem ao SINPRO/RS, até 60 (sessenta) dias após a assinatura do acordo, relação dos integrantes de seu quadro de Professores, devidamente assinada por seu representante legal e onde conste o nome de cada Professor em ordem alfabética, data de admissão, carga horária, endereço residencial, número e série da CTPS e lotação.

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

As Instituições, conforme requerido pelo SINPRO/RS, descontarão em favor deste, na folha de pagamento do mês de junho de 2017, o valor equivalente a 3,5% (três inteiros e cinquenta centésimos de inteiro por cento) da remuneração de todos os Professores empregados, associados ou não ao SINPRO/RS.

**57.1** Os estabelecimentos de ensino recolherão tais valores ao SINPRO/RS em até 10 (dez) dias úteis subsequentes à efetivação do desconto.

**57.2** Os estabelecimentos de ensino enviarão ao SINPRO/RS cópia das guias de recolhimento das contribuições sindical e assistencial.

**57.3** O empregador, deixando de proceder ao recolhimento da contribuição assistencial de que trata esta cláusula no prazo fixado, pagará, além do valor devido, juros de 1% (um por cento) ao mês, atualização monetária e multa equivalente a 2% (dois por cento) sobre o total devido, limitado ao principal.

## **58. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Na Capital e nos municípios-sede das delegacias regionais do SINPRO/RS, por este expressamente credenciadas, será obrigatória a assistência do SINPRO/RS nas rescisões contratuais, inclusive quando as mesmas forem de iniciativa do empregado, independentemente do tempo de serviço nas Instituições.

## **59. DIVERGÊNCIAS**

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

## **60. DECLARAÇÕES**

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

## **61. DIREITOS E DEVERES**

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

## **62. SOLIDARIEDADE ATIVA**

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

- a) os dos cursos de Educação Superior, em todas as suas cláusulas;
- b) os dos cursos de Educação Profissional de Nível Técnico (disciplinas propedêuticas), com exceção da cláusula 13 (treze);
- c) os dos cursos de Educação Infantil, de Educação de Jovens e Adultos e de Educação de Ensino Médio, com exceção das cláusulas 13 (treze) e 42 (quarenta e dois).

**62.1** A presente Convenção não abrange os Instrutores dos cursos de Educação Profissional de Nível Técnico.

**62.2** O SESI/RS e o SENAI/RS compõem e integram o Sistema FIERGS/CIERGS, e, considerando que as instituições mantêm estabelecimentos não só em Porto Alegre, mas também em vários municípios do interior do Estado, dentre os quais deslocam-se funcionários seus, reconhecem as partes a impossibilidade de serem estabelecidas condições



negociais coletivas e salariais diversas para diferentes estabelecimentos e a necessidade de ser dispensado o mesmo tratamento administrativo e salarial a seus Professores.

### **63. PENALIDADES**

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

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

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

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

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

### **66. ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

Para a celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho foram assistidos:

- a) O SINPRO/RS pelo advogado Marcelo da Silva Ott, OAB/RS 87.508 e CPF n. 006.819.830-27.
- b) O SINDEPARS pelo advogado Edson Morais Garcez, OAB/RS 6.331 e CPF n. 006.933.750-00.

### **67. FORMALIZAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

As negociações para a celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho foram concluídas em janeiro de 2017, através de "Termo de Compromisso" firmado entre as entidades convenientes, e, desde então, divulgadas e observadas por entidades e trabalhadores. Todavia, está sendo formalizada apenas nesta data, após a regularização do cadastro do Sindicato dos Trabalhadores junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

RAUL HELLER

Presidente

SIND ENT PAT ORIE FORM PROF AS SER SOC ASS C SIN IND RS

CASSIO FILIPE GALVÃO BESSA

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL