

Governo propõe isentar de imposto a PLR de até R\$ 5 mil

O Ministério da Fazenda apresentou em 31/05 a seis centrais sindicais uma proposta para isentar de Imposto de Renda a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) dos trabalhadores.

No plano do governo, a mudança criaria o teto de R\$ 5 mil, sobre o qual não haveria incidência de IR. Se a PLR for maior que esse valor, haveria quatro alíquotas: de R\$ 5 mil a R\$ 7 mil (7,5%), de R\$ 7 a R\$ 8,5 mil (15%), de R\$ 8,5 a R\$ 10 mil (22,5%) e, acima de R\$ 10 mil (27,5%).

As centrais sindicais esperavam pelo menos R\$ 10 mil como teto e rejeitaram os números. O que também desagradou foi que a proposta do governo prevê a mudança só para o ano que vem, deixando livre a mordida do Leão em 2012.

Nos cálculos do governo, a isenção na PLR de até R\$ 5 mil significaria renúncia fiscal de R\$ 1,4 bilhão anuais. Uma nova reunião para tratar da isenção da PLR está marcada para 11/06, segundo os representantes das centrais.

A reunião desta quinta-feira, no final da manhã, teve a presença do secretário executivo do Ministério da Fazenda, Néelson Barbosa, e do secretário-geral da Presidência, Gilberto Carvalho. Representando os trabalhadores, participaram: CUT, Força Sindical, UGT, CTB, CGTB e Nova Central.

Fonte: Fepesp

Escola tem que pagar por atividades extras

O cuidado do professor não deve ser apenas com as festas juninas. Algumas escolas estão viciadas no péssimo hábito de convocar os professores para trabalhar em horários extraordinários. E o que é pior: não querem pagar nada por isso.

Não adianta o patrão espernear porque a legislação está do nosso lado. Atividades aparentemente ingênuas como feiras de ciências, dia das mães, dia dos pais, festa da primavera, dia de qualquer padroeiro etc., têm sido penosas para os professores, porque sacrificam seus horários de descanso.

Fonte: SINPRO-SP

Entra em vigor nova regra de plano de saúde para demitido

Depois de um adiamento de mais de três meses, começa a vigorar no dia 01 de junho a Resolução Normativa (RN) 279 da Agência Nacional de Saúde, que disciplina a manutenção de planos de saúde a empregados demitidos sem justa causa ou que se desligam depois da aposentadoria.

O direito, previsto na lei sobre planos de saúde privados (L. 9656/98), vinha sendo regulamentado por duas resoluções (20 e 21) do Conselho Nacional de Saúde, que serão agora substituídas pela RN 279. O novo texto é muito mais detalhado e procura suprir vazios legais, que dificultavam ou impediam o cumprimento da legislação.

Um dos problemas que a nova regra tenta minimizar refere-se ao trabalhador que foi demitido e viu-se de uma hora pra outra sem assistência médica, ainda que tivesse pago o plano de saúde na empresa - total ou parcialmente - durante muitos anos.

Apesar de a Lei 9656 assegurar ao trabalhador demitido a manutenção temporária de assistência médica, o direito era facilmente burlado pelas empresas. Para tentar coibir essa prática, a nova regulamentação detalha as condições em que o trabalhador pode ser excluído do plano depois de seu desligamento da empresa.

O que diz a Lei

O trabalhador demitido pode optar por permanecer no plano de saúde da empresa desde que assuma o pagamento integral do benefício. Essa possibilidade só vale se o trabalhador tiver contribuído, total ou parcialmente, com o plano (não se aplica quando o benefício é integralmente pago pelo empregador). A permanência é temporária - 1/3 do tempo de contribuição, limitada a um período mínimo de 6 meses e máximo de 24 - e cessa quando ele arrumar um novo emprego.

Se o trabalhador estiver aposentado na hora do desligamento, o tempo de permanência é de 1 ano para ano de contribuição. Se ele pagou por um período igual ou superior a 10 anos, poderá permanecer pelo tempo que quiser, salvo também se arrumar novo emprego. Essa regra vale inclusive para quem se aposentou, continuou trabalhando e depois saiu da empresa porque pediu demissão ou foi demitido.

O direito é extensivo aos dependentes se, na vigência do contrato, o empregado contribuiu para eles. Também é mantido em caso de falecimento do titular.

Direitos nem sempre respeitados

Para manter-se como beneficiário, o empregado tem que manifestar sua opção à empresa, no prazo de 30 dias. Aí começava o problema...

Em primeiro lugar, não estava claro quando o prazo começava a correr. Além disso, muitas empresas deixavam de perguntar ao ex-funcionário se ele queria ou não continuar beneficiário, embora fossem obrigadas a fazê-lo. Quando o trabalhador descobria, já era tarde: havia perdido o prazo para fazer a opção.

Pelas novas regras, a contagem do prazo de 30 dias começa a valer a partir da "*comunicação inequívoca ao ex-empregado*", que deve ser feita na rescisão contratual. A operadora só pode excluir o trabalhador do plano se a empresa comprovar que ele foi informado do direito de permanência e recusou a oferta.

Portabilidade

A Resolução 279 também regulamenta a portabilidade especial, pela qual o trabalhador que optou por permanecer no plano da empresa poderá depois mudar para um plano individual, familiar ou coletivo, sem cumprir período de carência. É uma medida importante porque a permanência no plano da empresa é sempre temporária, exceto no caso do aposentado que contribuiu por dez anos ou mais.

Planos de saúde exclusivos

A empresa pode manter o ex-funcionário no plano para o qual ele contribuía, garantidas as mesmas condições de serviço e reajuste existentes na vigência do contrato de trabalho.

Ela poderá também contratar outro plano, na mesma operadora, exclusivo para aposentados e demitidos. Nesse caso, devem ser assegurados os mesmos serviços e cobertura garantidos aos demais empregados. O preço e os critérios de reajuste, porém, podem variar.

Pelas novas regras, as operadoras poderão utilizar toda a sua carteira de demitidos ou aposentados para fixação do preço dos planos. Em tese, isso poderia reduzir o custo ao usuário.

Veja "Perguntas e Respostas sobre a RN 279" da Agência Nacional da Saúde

Fonte: Fepesp

Salários de maio serão reajustados em 6,5%

Os salários na educação básica - professores e auxiliares de administração escolar - serão reajustados em **6,5%** a partir de maio. O índice integra a proposta definida nas negociações intersindicais e aprovada nas assembleias realizadas no Estado, entre os dias 03 e 05 de maio.

No dia 07, foi divulgado um **comunicado conjunto** informando o índice e os pisos salariais, para assegurar a aplicação imediata do reajuste, principalmente para as escolas que antecipam vale salarial no meio do mês.

Reajuste e aumento real 2012 e 2013

A nova Convenção Coletiva assegura reposição integral da inflação e aumento real nos dois anos: **1,2%** em 2012 e **2%** em 2013.

Em 2012, o índice totaliza **6,5%**. Excepcionalmente neste ano, o percentual será aplicado a partir de maio (em 2013, o reajuste vale a partir de março). Mas atenção! As escolas que deram antecipações em março ou abril não poderão tomar de volta os valores já pagos.

A não retroatividade do reajuste de 2012 foi o acordo possível para assegurar aumento real em valores maiores ao que as escolas defenderam durante toda a negociação. A diferença de março e abril será compensada em parte pelo aumento da PLR e em parte pelo ganho real, definitivamente incorporado aos salários.

- *Confira aqui como calcular o reajuste e os pisos salariais*

PLR aumenta para 24%

A Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) sobe de 21% para 24%, em 2012 e 2013. A escola que não pagar, deve acrescentar ao reajuste mais 2%. É possível que o ganho seja um pouco maior, caso o Congresso aprove a isenção de imposto de renda na PLR. **(veja mais)**

Cláusulas sociais

Algumas cláusulas sociais terão a redação alterada. Entre elas, a que disciplina o pedido de demissão no final do ano letivo, assegurando ao professor o recebimento do recesso. Confira abaixo todas as mudanças.

Veja no quadro abaixo as principais mudanças.

Vigência	
Duração da Convenção	Dois anos, de 1º de março de 2012 a 28 de fevereiro de 2014.
Cláusulas econômicas	
Reajuste em 2012	6,5% a partir de 1º de maio de 2012 (reposição integral da inflação + 1,2% de aumento real)
Reajuste em 2013	reposição integral da inflação + 2% de aumento real a partir de 1º de março de 2013
Participação nos Lucros	24% em 2012 e em 2013

Cláusulas sociais

A proposta prevê a renovação das cláusulas, com algumas mudanças:

Holerites

professores

A discriminação da carga horária semanal no holerite passa a ser obrigatória também para os professores mensalistas de educação infantil a 5º ano.

A mudança é importante para o controle das horas extras.

Pedido de demissão no final do ano letivo

professores

A proposta amplia o prazo para o professor pedir demissão no final do ano e garantir o salário até 20 de janeiro.

Atualmente, o professor tem que pedir demissão nos sete dias que antecedem o recesso. A redação proposta refere-se simplesmente à comunicação "no final do ano letivo", sem definir prazo.

Essa cláusula é muito importante para proteger professores contra escolas que ainda resistem em pagar o recesso para quem pede demissão.

Bolsa de estudo

professores / auxiliares

Inclusão de novo parágrafo para tornar mais claro que as bolsas se limitam à anuidade escolar, inclusive matrícula.

Se itens como alimentação, apostilas ou material escolar estiverem incluídos no valor da anuidade (ou mensalidade), os filhos dos professores e auxiliares terão direito, sem nenhum ônus.

Garantia semestral de salários

professores

A proposta altera o tempo mínimo de serviço para o professor ter direito à Garantia Semestral de Salários. O requisito passa a ser de 18 meses para todos (atualmente, esse tempo varia entre 12 a 23 meses de serviço, dependendo da data de admissão do professor).

Indenização proporcional por tempo de serviço - 2 dias por ano

professores / auxiliares

Supressão da cláusula em virtude da Lei 12.506, de outubro de 2011, que criou o aviso prévio proporcional por tempo de serviço de 3 dias/ano trabalhado.

De olho nos salários da educação básica

As escolas de educação básica têm que pagar os salários de maio reajustados em 6,5%, garantido na nova Convenção Coletiva. O quinto dia útil, prazo máximo de pagamento, é 06 de junho, 4ª feira.

O índice de 6,5% foi divulgado às escolas no dia 07/05, por meio de um Comunicado Conjunto (veja *aqui*) assinado por todas as entidades patronais do estado de São Paulo. O percentual não é retroativo.

Quem trabalha em duas ou mais escolas deve fazer troca de cartas nos departamentos pessoais para ter o desconto do INSS indevido. *Leia mais*

Veja abaixo como ficam os salários em 2012 - reajuste, piso e participação nos lucros. Faça a conferência e comunique imediatamente o seu sindicato caso não receba corretamente.

Reajuste salarial em 2012 (professores e auxiliares da educação básica)	
6,5% a partir de maio/2012	
Calcule:	mai/2012 = fev/2012 X 1,065
<i>A escola que não pagar a PLR de 24% deve acrescentar 2% ao reajuste, totalizando 8,5%.</i>	
Participação nos Lucros ou Resultados (professores e auxiliares da educação básica)	
24% até 15/10/2012	

Piso salarial professores de educação básica (1º/05/2012 a 28/02/2013)

Atenção! Aplique o reajuste de 6.5% e só depois compare com a tabela abaixo. Vale o maior dos dois valores.

Educação infantil, nas escolas que só têm cursos de educação infantil.	R\$ 803,68 ⁽¹⁾
Educação infantil e ensino fundamental (1º ao 5º ano)	R\$ 898,06 ⁽¹⁾
Ensino fundamental (6º ao 9º ano)	R\$ 10,62 ⁽²⁾
Ensino médio	R\$ 11,82 (diurno) ⁽²⁾ R\$ 10,62 (noturno) ⁽²⁾
Ensino técnico	R\$ 11,24 ⁽²⁾
Pré-vestibular	R\$ 16,50 ⁽²⁾

(1) jornada máxima de 22 horas semanais (2) valores em hora-aula, com duração máxima de 50' (cursos diurnos) e de 40' (cursos noturnos).



Professor: não deixe de buscar sua Agenda 2012

A “Agenda do Professor 2012” foi feita especialmente para a organização do professor. Ela tem como tema as antigas civilizações das Américas e contém diversas informações e fotos sobre estes importantes povos a cada mês. A agenda também tem um espaço específico para você colocar seus horários de aula, fazer seu planejamento salarial e anotações diversas. Além disso, uma seção com importantes orientações sobre os direitos e as relações de trabalho dos professores.

Para os professores sindicalizados a agenda já está à disposição para ser retirada aqui no sindicato. – Av. Ana Costa, 145, em Santos - Para os demais professores, ao se sindicalizarem receberão também este instrumento de organização feito especialmente para a categoria. Então, não deixe de se sindicalizar. A união é importante para manter a força do Sindicato. Vamos mudar juntos.

SINDICALIZE-SE

A união é importante para manter este sindicato forte. E assim, podemos continuar a lutar pelos direitos da categoria. Professor, não deixe de se sindicalizar. O SINPRO Santos está aqui para apoiá-los, Vamos mudar juntos!

DENÚNCIA

Professor, não deixe passar nenhuma irregularidade na instituição em que você ensina. Entre em contato com o SINPRO Santos e denuncie.

Telefone: 3234-1071

SINPRO Santos nas redes sociais

Para criar uma maior aproximação com você, professor, criamos uma página no Facebook e uma conta no Twitter. Estes novos meios serão mais uma ferramenta para deixá-los atualizados e manter contato com a categoria. Não deixe de acessar.

Clique nos links abaixo

Facebook

Twitter

Convênios



Maysa Gomes Araujo
 Estética - Odontopediatria
 Prótese - Endodontia
 CRO 34.988

* Tabela de preços do SinproSantos
 * Parcelamos o seu Tratamento em até 10 vezes

R. Goiás, 119 - Santos - SP Tel: 3235-7475 / 3221-3948