



# DIREITOS DA PROFESSORA E DO PROFESSOR

Manual interno de orientações para a Diretoria  
MAIO DE 2026

O/A professor/a, por constituir uma categoria diferenciada, possui uma regulação específica na CLT: art. 317 a 323. Além da regulação específica, os demais preceitos previstos na CLT são amplamente aplicados aos professores: horas extras com acréscimo de 50%, recebimento das verbas rescisórias no prazo máximo de 10 dias, FGTS, 13º salário, dentre outros.



## ✓ SALÁRIO DO/A PROFESSOR/A

O salário do/a professor/a é calculado pela equação prevista no art. 320 da CLT: número de aulas ministradas na semana, multiplicado pelo valor da hora-aula, multiplicado por 4,5. O resultado dessa equação é o valor do salário mensal do/a professor/a. É fácil perceber que nesse cálculo não está inserido o pagamento dos dias de descanso no mês, o repouso semanal remunerado (RSR ou DRS). O RSR sempre deverá ser quitado em separado e corresponde a 1/6 do salário base do/a professor/a. O pagamento do RSR, de forma embutida no salário base, não é aceito pela legislação vigente, visto que configura o “salário compressivo”. A legislação vigente não admite, também, outras formas de fixação do salário para o/a professor/a. O salário mensal deverá sempre ser calculado com base nas horas-aula ministradas por semana, acrescido do RSR.

## ✓ JORNADA DE TRABALHO

As aulas ministradas pelos/as professores/as, conforme estipulado nas convenções coletivas da educação básica e superior, possuem duração de 40, 50 ou 60 minutos.

Existe divergência na jurisprudência a respeito das atividades inseridas na remuneração do/a professor/a. Entendemos que a “hora-aula” da equação prevista no art. 320 da CLT remunera, unicamente, a aula ministrada em sala para os estudantes.

Isto significa que todas as demais atividades realizadas fora de sala de aula (elaboração de conteúdos, correção de provas, reuniões, festas, atendimento a pais e alunos, dentre outras) deverão ser pagas pelo empregador como horas extras.

Reforça o posicionamento acima a cláusula firmada pelo Sinpro-Rio com o Sinepe, que determina o pagamento de todas as atividades virtuais realizadas pelo/a professor/a.

## ✓ AULAS MINISTRADAS A DISTÂNCIA

As aulas ministradas a distância devem ser remuneradas observando a equação do art. 320 da CLT, transcrito no item anterior. As aulas em EAD também têm duração de 40, 50 ou 60 minutos.

Algumas instituições de ensino superior estipulam remuneração mensal sem observar a quantidade de aulas ministradas para professor/a que trabalha em EAD. Entendemos que esta fixação remuneratória é ilegal, em razão da regra específica para o cálculo do salário do professor/a.





## ✓ **COORDENADOR/A, GESTOR/A, SUPERVISOR/A**

O Sinpro-Rio defende que todo/a coordenador/a ou qualquer trabalhador/a que exerça cargo de gestão pedagógica em uma instituição de ensino é vinculado à categoria dos professores, devendo receber os benefícios da convenção coletiva (Educação Básica ou Superior).

Essa questão, nos últimos anos, passou a ter grande resistência por parte do patronato que tenta deslocar o/a coordenador/a pedagógico/a para o Sindicato dos auxiliares.

Essa manobra tem como finalidade reduzir o salário final do/a coordenador/a, afastando os benefícios dos instrumentos coletivos da categoria.

## ✔ OUTRAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

O/A Professor/a é contratado/a mediante o registro em sua CTPS, sendo aplicado ao contrato de trabalho as regras previstas na CLT e nas convenções e acordos coletivos de trabalho.

Os Tribunais Superiores têm admitido outras modalidades de contratação pelos empregadores. É o caso do terceirizado ou do PJ. Contudo, para a categoria dos professores, essas modalidades de contratação não são possíveis.

Essas modalidades precárias de contratação contrariam a LDB, que exige, para o pleno desenvolvimento da atividade pedagógica, uma vinculação única do/a professor/a durante todo período letivo, o que é incompatível para um “PJ” ou para um “terceirizado”.

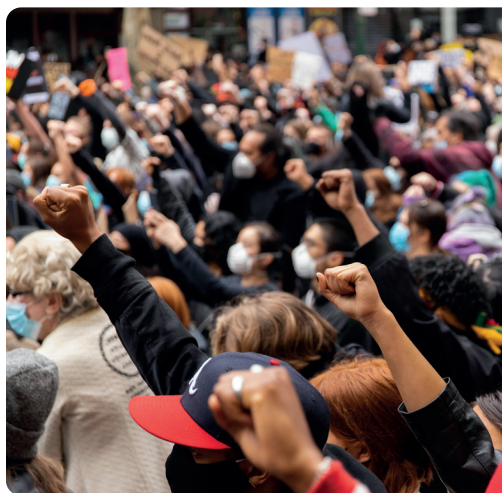
## ✔ ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

O Sinpro-Rio negocia e celebra anualmente acordos e convenções coletivas de trabalho com regras e benefícios específicos para um conjunto de professores/as.

O acordo coletivo é celebrado entre o Sinpro-Rio e uma instituição de Ensino (exemplo: Cultura Inglesa e Aliança Francesa).

A Convenção Coletiva é celebrada entre o Sinpro-Rio e o Sindicato que representa as instituições patronais (exemplo: Semerj e Sinepe).

O acordo coletivo, por ser específico, normalmente, prevalece sobre a convenção coletiva. Contudo, não é recomendável pactuar cláusula que reduza o conquistado pela categoria em convenção coletiva.



## ✓ **PASSO A PASSO PARA CELEBRAÇÃO DE ACT OU CCT**

As datas-bases das categorias representadas pelo Sinpro-Rio são: fevereiro, abril e maio. Antes da data-base, a categoria deve ser convocada por meio de edital publicado em jornal, no site e nas redes sociais, para análise, debate, construção e aprovação da pauta reivindicatória, que tem como base o instrumento coletivo celebrado para o ano anterior.

Em paralelo à abertura do processo negocial, é instaurado o Dissídio Coletivo pelo Sinpro-Rio, junto ao Tribunal Regional do Trabalho, que somente será julgado na hipótese de impasse nas negociações ou na deflagração de greve.

Construídos os termos do acordo ou convenção coletiva, a categoria é convocada por meio de edital em site, jornal e redes sociais para debater e deliberar sobre a proposta final para a convenção coletiva ou acordo coletivo, que, após aprovação, é assinada e inserida na página do Sinpro-Rio na internet.

O registro do instrumento coletivo no Ministério do Trabalho não se constitui em requisito essencial para a aplicação das cláusulas aprovadas pelas assembleias.

## ✓ **PISOS SALARIAIS PREVISTOS NOS ACTS E CCTS**

Os instrumentos coletivos da categoria estipulam pisos salariais que correspondem ao mínimo a ser pago para o/a professor/a.

É vedado o pagamento de valor inferior ao piso salarial, inclusive para o auxiliar de professor/a que possui formação para ministrar aulas.

## ✓ **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A contribuição assistencial é descontada pelos estabelecimentos de ensino nos salários dos/as professores/as e repassada ao Sinpro-Rio, após a assinatura do ACT ou da CCT.

O/A professor/a possui um prazo de 20 dias após o desconto da parcela no salário, para manifestar a sua oposição à contribuição assistencial. Essa oposição deve ser realizada pessoalmente na sede do Sinpro-Rio. A cada ano, em razão da alteração do mês de desconto, a Diretoria emite carta informando as escolas do prazo para a manifestação de oposição.

Essa modalidade de contribuição prevista em acordo ou convenção coletiva deve ser aprovada pela assembleia na deliberação da pauta reivindicatória, bem como na redação final do instrumento coletivo.

## ✔ MENSALIDADE SINDICAL

Além da contribuição assistencial, a mensalidade sindical é outra fonte de custeio do Sindicato, sendo fixada pela Diretoria.

A mensalidade pode ser quitada diretamente pelo/a professor/a por boleto ou descontada do salário (desconto em folha).

## ✔ REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

A redução de carga horária com a diminuição do salário do/a professor/a é considerada pelo Sindicato como ilegal, não sendo possível a realização de homologação parcial da redução da carga horária.

A jurisprudência trabalhista, de igual forma, considera ilegal a redução salarial do/a professor/a, admitindo, apenas, em situações especialíssimas.



## ✓ VERBAS RESCISÓRIAS

O contrato de trabalho pode ser rompido por quatro modalidades diferentes:

### **1. Rescisão do contrato de forma imotivada**

O estabelecimento de ensino exerce o seu poder diretivo e promove a dispensa do professor/a.

### **2. Pedido de demissão**

O/a professor/a solicita o seu desligamento. Pode o/a professor/a, solicitar, também, a dispensa do cumprimento do aviso prévio, evitando o labor pelos 30 dias seguintes ao pedido de demissão. O pedido de demissão formulado no final do mês de dezembro desobriga o/a professor/a a laborar no mês de janeiro, visto que não existe atividade pedagógica no período, em razão das férias escolares.

### **3. Rescisão do contrato por culpa do empregador (rescisão indireta)**

O/a professor/a postula judicialmente a rescisão judicial, em decorrência do descumprimento pelo empregador das regras contratuais.

Motivos para a rescisão indireta: falta ou atraso no pagamento do salário e/ou do FGTS; diminuição da carga horária que inviabiliza o prosseguimento contratual; prática de assédio ou dano moral, dentre outros.

É essencial a imediaticidade para a propositura da ação postulando a rescisão judicial do contrato de trabalho. Não pode o/a professor/a alegar faltas antigas para justificar o pedido de rescisão. Exemplo: não se pode alegar o atraso salarial ocorrido há um ano para ajuizamento de ação. O/a professor/a não perde o direito aos salários em atraso. Todavia, esse motivo, pela falta de imediaticidade, não poderá servir como base para a rescisão contratual.

#### **4. Rescisão por justa causa**

O contrato é rompido por justa causa, em razão de falta grave praticada pelo/a professor/a. É essencial conversar com o/a professor/a e entender se a suposta falta alegada justifica o rompimento motivado do pacto laboral. A assistência do jurídico é necessária nesse atendimento.

#### **✔ GUIAS RESCISÓRIAS, REGISTRO DA SAÍDA NA CTPS E COMUNICAÇÃO AOS ÓRGÃOS PÚBLICOS DA RUPTURA CONTRATUAL**

A reforma trabalhista de novembro de 2017 alterou a parte da CLT que regulava a homologação da rescisão pelos Sindicatos.

Embora não exista a obrigatoriedade da homologação, muitos professores solicitam ao Sinpro-Rio a conferência das verbas quitadas na rescisão e do FGTS.

O empregador deve, no prazo de 10 dias após a rescisão contratual, na hipótese de dispensa do cumprimento do aviso prévio, pagar as parcelas rescisórias e entregar as guias necessárias para o saque do FGTS e recebimento do seguro desemprego, além de registrar a data da saída na CTPS. Na hipótese de prestação de serviços no período de aviso prévio, o pagamento e a entrega das guias deverão ocorrer no dia seguinte ao término do contrato.

O descumprimento dos prazos acima indicados enseja na multa em valor equivalente a um salário recebido pelo/a professor/a (parágrafo 8 do art. 477 da CLT).

## ✓ SALÁRIOS DO PERÍODO DE FÉRIAS ESCOLARES – “LEI 9013/95”

O salário do período de férias escolares tem previsão no parágrafo terceiro do art. 322 da CLT, que foi inserido pela Lei 9013 em 1995. O Sinpro-Rio defende que essa verba é devida para todo/a professor/a demitido/a, a partir do dia 15 de outubro.

Esta parcela deve ser quitada em conjunto com as verbas rescisórias decorrentes de uma dispensa imotivada e não pode ser cumulada com o aviso prévio, uma vez que possui base legal distinta.



## ✓ AVISO PRÉVIO

A legislação trabalhista estabelece que todo o rompimento de contrato de trabalho deve ser comunicado com antecedência de 30 dias. Existem duas modalidades de aviso prévio: trabalhado ou indenizado. Na modalidade “trabalhada”, o/a professor/a deverá trabalhar por 30 dias

com jornada reduzida ou liberação nos últimos dias, com jornada integral. Já na modalidade “indenizada”, o/a professor/a não trabalhará a partir da data da demissão, devendo o empregador pagar as verbas rescisórias e efetivar a homologação num prazo máximo de 10 (dez) dias.

Em 2012, o cálculo do aviso prévio foi alterado, passando o trabalhador dispensado a ter direito, além dos 30 dias, uma indenização adicional de 03 dias para cada ano trabalhado, limitado a 90 dias (03 salários). Exemplo do cálculo: menos de um ano de contrato - 30 dias; 01 ano - 33 dias; 02 anos - 36 dias, até 90 dias - 03 salários.

## ✓ LEI 7.238/84

A Lei 7238/84 determina o pagamento de uma indenização adicional, em valor equivalente a um salário recebido pelo/a professor/a, para o trabalhador dispensado no período de 30 dias antes da data-base da categoria.

## ✓ FGTS

O FGTS é devido na base de 8% da remuneração mensal e deve ser depositado na conta vinculada do/a professor/a na Caixa Econômica Federal. Tal montante não é descontado do salário do/a professor/a, ficando como responsabilidade única do empregador.

Condições especiais para o saque: Doenças graves do trabalhador ou dos dependentes, aquisição de moradia e aposentadoria.



## ✓ PLANO DE SAÚDE

Algumas instituições de ensino oferecem ao/ à professor/a o plano de saúde. Esse benefício decorre do contrato de trabalho, sendo, normalmente, descontada uma parcela do salário do/a professor/a para o custeio.

O/A professor/a que possui 10 anos de contrato de trabalho, quando se aposenta, pode levar o plano de saúde de forma vitalícia, pagando, contudo, com o valor integral do plano.

## ✓ **DISPENSA OBSTATIVA**

A dispensa obstativa é o rompimento do contrato de trabalho do/a professor/a que impede a aquisição de um direito.

A dispensa obstativa é verificada na categoria em duas situações: (a) dispensa alguns meses antes da aquisição do direito à estabilidade pré-aposentadoria e (b) ao final do semestre, antes do término do ano letivo, impedindo o recebimento dos salários do período de férias escolares.

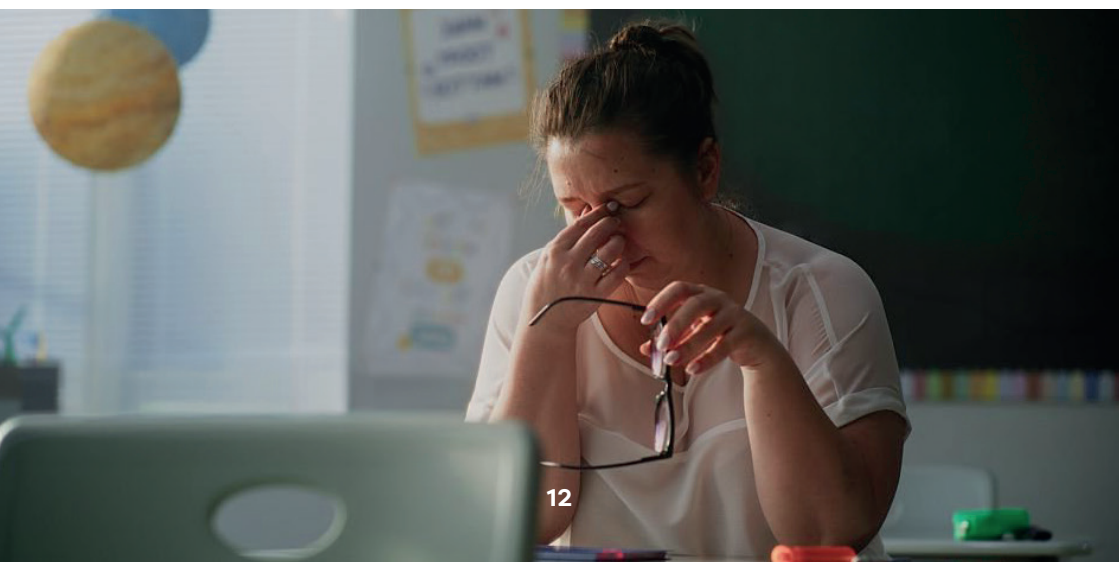
## ✓ **ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL**

O assédio moral é a exposição do/a professor/a a situações vexatórias, de forma repetitiva, degradando o ambiente de trabalho.

Exemplos de prática de assédio: cobrança de resultados; ameaça de demissão; redução reiterada da carga horária desestabilizando financeiramente o/a professor/a, dentre outros.

O dano moral é a violação a um direito pessoal, como a honra ou a imagem do/a professor/a.

Exemplos de dano moral: uma acusação infundada; palavra desrespeitosa utilizada por um colega de trabalho, alunos ou pais dos alunos, dentre outros.



## ✓ IGUALDADE DE DIREITOS

Todos os professores têm direito a tratamento igualitário, sendo vedada a prática discriminatória no ambiente de trabalho. O ato discriminatório praticado no ambiente de trabalho gera o direito a indenização.

O Sinpro-Rio, na convenção coletiva firmada com o Semerj para a data-base de abril de 2025, pactuou a primeira cláusula inclusiva com a possibilidade de utilização de nome social pelo professor/a.

## ✓ FÉRIAS EM JANEIRO

A Lei 6.158/2012, sancionada pelo então governador Sérgio Cabral, inclui o inciso XI na Lei 4.528/2005, definindo o mês de janeiro como férias escolares (recesso para os estudantes).

Do ponto de vista das relações de trabalho, o/a professor/a só pode ser convocado/a no período de férias escolares para aplicar exames ou provas aos estudantes. É o que diz o parágrafo 2º do art 322 da CLT. Neste sentido, se o mês de janeiro é considerado mês de férias escolares, fica automaticamente subentendido que, não havendo aluno na escola, não há como se convocar nenhum/a professor/a. Não houve alteração com a Reforma Trabalhista. Assim, o mês de janeiro será considerado, do ponto de vista trabalhista, mês das férias dos/as professores/as ou, caso a escola conceda férias em julho, o/a professor/a, no mês de janeiro, estará de recesso, não podendo ser convocado/a pela escola.

A convocação no mês de janeiro, em casos especiais, fica restrita à realização de exames. O texto do art 322 da CLT é claro: “No período de férias, não se poderá exigir dos professores outro serviço senão o relacionado com a realização de exames.”

No mês de janeiro, nenhum/a professor/a poderá ser convocado/a, por exemplo, para reuniões pedagógicas, reuniões de planejamento, cursos de atualização, reciclagem ou atividades afins.



## **MAS E A CRECHE?**

A Lei 4.528/2005, em seu artigo 1º, define:

Art. 1. O Sistema de Ensino do Estado do Rio de Janeiro é constituído pelo conjunto de estabelecimentos públicos e privados, que oferecem os diferentes níveis e modalidades de ensino e demais órgãos encarregados da normatização, supervisão e avaliação das instituições educacionais de competência do Estado. Isto engloba TUDO, INCLUSIVE A CRECHE.

## **✓ RECESSO DE JULHO**

Ainda não há lei definida sobre isso, mas a regra é: se os estudantes terão recesso, o professor/a também terá, no mesmo período. Se a escola não fizer recesso para os alunos, o professor/a não terá. Estamos anualmente reivindicando o calendário unificado, mas depende da negociação.

## ✓ ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA

O Sinpro-Rio nas convenções e acordos coletivos conquistou a estabilidade no período que antecede a aposentadoria do professor. Trata-se de conquista da categoria, uma vez que não existe previsão na lei para essa estabilidade.

O professor no período previsto nos instrumentos coletivos que antecede a aposentadoria não pode ser dispensado e não pode ter o seu salário diminuído.

É necessário que o professor comunique e comprove junto ao estabelecimento de ensino, anexando o CNIS, que se encontra no período de estabilidade pré-aposentadoria. Para os professores do Ensino Superior, a comunicação deve ser assinada em conjunto com o Sinpro-Rio.

O rompimento do contrato de trabalho no período que antecede a aposentadoria autoriza o professor a ajuizar ação trabalhista postulando a sua reintegração. O restabelecimento do contrato de trabalho é fundamental para que o professor não tenha prejuízo nas suas contribuições previdenciárias.

## ✓ APOSENTADORIA DO/A PROFESSOR/A

Atualmente, os diretores Leila e Jayram fazem a contagem do tempo de serviço para os professores que agendarem previamente este atendimento.

O Sinpro-Rio também disponibiliza contato para atendimento especializado por escritório jurídico contratado para o/a professor/a no período próximo a sua aposentadoria, contando o tempo de serviço e auxiliando no protocolo do requerimento do benefício. Para tanto, uma taxa será paga pelo professor/a diretamente ao escritório.



## ✓ LICENÇA-MATERNIDADE

A licença-maternidade é usufruída pela mãe por um período mínimo de 120 dias. O início do prazo é a data da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, caso permaneça internado, após a alta da mãe.

A licença é estendida para 180 dias para as instituições participantes do programa “Empresa Cidadã”. A trabalhadora gestante possui estabilidade, não podendo ser dispensada, da data da confirmação da gravidez até 05 meses após o parto.

Esse período de estabilidade é elástico em virtude do estipulado na convenção coletiva, sendo para as professoras do ensino superior por 180 dias após o término da licença-maternidade e para as professoras do ensino básico por 90 dias após o término da licença-maternidade

A licença-maternidade e a estabilidade também são garantidas na hipótese de adoção.

## ✓ ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA

O/A professor/a, durante o contrato de trabalho, pode se afastar em razão de acidente ou doença.

O acidente ocorre dentro da instituição ou no deslocamento residência X trabalho X residência. A doença que poderá resultar no afastamento, normalmente, não possui ligação com o trabalho desenvolvido. Contudo, algumas doenças psiquiátricas e ortopédicas guardam relação direta com as atividades desenvolvidas e são enquadradas como acidente de trabalho.

A estabilidade para o trabalhador que sofre acidente de trabalho é de um ano após a alta médica. Já o afastamento por doença não gera, normalmente, estabilidade após a alta médica.

Necessário verificar a convenção coletiva da categoria, visto que, para alguns segmentos, foi conquistada a estabilidade e a complementação do benefício previdenciário.

## ✓ BENEFÍCIOS CONQUISTADOS EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA, QUE JÁ ESTÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO

As convenções e acordos coletivos, geralmente, possuem vigência de um a dois anos. Nessas inúmeras décadas de negociação coletiva, a categoria conquistou inúmeros direitos que não possuem previsão na lei.

### Benefícios estabelecidos na CCT da Educação Básica do município do Rio de Janeiro

#### 1. Estipulação de prazo para a notificação da dispensa do professor:

Os estabelecimentos de ensino devem notificar o professor até 31.12 da intenção de romper o contrato, sob pena de multa. Idêntica obrigação tem o professor que pede demissão;

#### 2. Adicional por tempo de serviço: a cada 03 anos, o professor recebe 3% de adicional;

#### 3. Remuneração das “janelas”: pagamento dos tempos vagos existentes entre outras aulas ministradas;

#### 4. Gratuidade de ensino: regula a gratuidade de ensino para os filhos ou dependentes do professor;

#### 5. Elastecimento da estabilidade gestante por 90 dias após a licença-maternidade;

#### 6. Estabilidade pré-aposentadoria: por 24 meses;

#### 7. Remuneração das atividades desenvolvidas pela internet:

os estabelecimentos de ensino devem pagar as atividades desenvolvidas pela internet.

## Benefícios estabelecidos na CCT da Educação Básica – Base Estendida (Itaguaí, Paracambi e Seropédica)

- 1. Fixação da hora-aula:** em 50 minutos;
- 2. Adicional por tempo de serviço:** 1% para cada 02 anos de trabalho;
- 3. Remuneração das “janelas”:** pagamento dos tempos vagos existentes entre outras aulas ministradas;
- 4. Redução da carga horária** sem prejuízo remuneratório para o professor com mais de 20 anos de prestação de serviços;
- 5. Ajuda de custo** para pagar a mensalidade do curso de pós-graduação;
- 6. Gratuidade de ensino:** fixa regras para a concessão da gratuidade.

## Benefícios estabelecidos na CCT do Ensino Superior

- 1. Regulação do regime de trabalho** (horista, tempo parcial e tempo integral): estipulação de regras para o pagamento da remuneração do professor contratado em cada uma das modalidades;
- 2. Adicional por tempo de serviço:** a cada 03 anos, o professor recebe 3% de adicional;
- 3. Remuneração das “janelas”:** pagamento dos tempos vagos existentes entre outras aulas ministradas;
- 4. Adicional de aprimoramento acadêmico:** pagamento de 5% para o professor portador de Mestrado e 10% para o Doutorado;
- 5. Duração da aula:** as aulas possuem duração de 50 minutos nos turnos da manhã e tarde e 40 minutos a noite;
- 6. Licença para aprimoramento acadêmico:** Estabelece regras para a licença para aprimoramento do professor;
- 7. Gratuidade de ensino:** estabelece regras para a concessão de gratuidade total ou parcial para o professor ou dependente;

**8. Estipulação de prazo para a notificação da dispensa do/a**

**professor/a:** a instituição de ensino deverá notificar o professor até o último dia do primeiro semestre e até o dia 31.12, sob pena de multa. Idêntica obrigação tem o professor ao pedir demissão;

**9. Indenização na hipótese de dispensa no decorrer do semestre:**

para o professor dispensado no primeiro semestre, o pagamento dos salários até o final do primeiro semestre ou na hipótese de dispensa durante o segundo semestre, o pagamento de 50% dos salários até o início do semestre letivo seguinte;

**10. Número de alunos em sala de aula presencial:**

fixa em 60 alunos em sala de aula;

**11. Regulação das atividades ministradas para pós graduação:**

estabelece regras para o contrato firmado para aulas em pós-graduação;

**12. Regulação da EAD:** estabelece regras para

os professores contratados na modalidade EAD;

**13. Estabilidades para gestante** (180 dias após o término da licença-maternidade), **licença-saúde** (180 dias após o retorno), **acidente de trabalho** (um ano após o retorno) e **pré-aposentadoria** (24 meses que antecedem a aposentadoria);

**14. Complementação do auxílio-doença:** pagamento de um complemento do benefício previdenciário para os/as professores/as afastados pelo INSS, para garantir o padrão remuneratório por 06 meses;

**15. prorrogação da licença-maternidade:** para 06 meses para “empresa cidadã”;

**16. Prorrogação da licença-paternidade:** para 09 dias;

**17. Registro do nome social** do/a professor/a na identidade funcional.



# O Sinpro-Rio está aqui para você.

## Canais e contatos



 [sinpro-rio.org.br](http://sinpro-rio.org.br)

 [juridico@sinpro-rio.org.br](mailto:juridico@sinpro-rio.org.br)  
[plantao@sinpro-rio.org.br](mailto:plantao@sinpro-rio.org.br)

    @sinprorio

 **SinproRio**  
Sindicato dos Professores do Município  
do Rio de Janeiro e Região

## Sede e subsede

 *Rua Pedro Lessa, 35*  
*2º, 3º e 5º andares*  
*Centro, Rio de Janeiro*  
*Próximo ao metrô Cinelândia*  
 (21) 3262-3400

 *R. Manaí, 180 - Campo Grande*  
 (21) 3402-1768