



## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025 (SENALBA e SINDELIVRE)**

Entre as partes, de um lado, representando os empregados, o SENALBA - SINDICATODOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DE SÃO PAULO, com sede na Rua Dona Antônia de Queiróz, 71, Consolação, São Paulo, SP, CEP 01307- 012, telefone (11) 3125.6566, e de outro lado, como representante patronal, o SINDELIVRE - SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DE SÃO PAULO, com sede na Rua da Consolação, 65 - conjunto 54, Centro, São Paulo, SP, CEP 01301-000, telefone (11) 3123.4877, fica estabelecida a presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 611 da CLT, com vigência a partir de 1º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025:

### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional (is) dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social de Orientação e Formação Profissional, com abrangência territorial em SP.

### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica assegurado um salário normativo para os empregados abrangidos por essa convenção, a partir de 1º de março de 2024, no valor de R\$ 1.766,00 (hum mil e setecentos e sessenta e seis reais), para a jornada de trabalho legalmente prevista.

**Parágrafo único** - Para os instrutores/monitores remunerados por hora, o piso salarial será no valor mínimo de R\$ 12,48 (doze reais e quarenta e oito centavos) por hora trabalhada, devendo ser acrescentado ao cálculo do salário, o valor correspondente ao descanso semanal remunerado.

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Fica assegurado aos empregados, a partir de 1º de março de 2024, reajuste salarial de 4% (quatro por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em fevereiro de 2024.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DIA E FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

O empregador se obriga a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente; as empresas se não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para o recebimento no Banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidentes com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO ADMISSÃO**

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Na substituição que não tenha caráter eventual, será garantido ao empregado substituto, igual salário percebido pelo substituído; a substituição por período superior a 30 (trinta) dias não poderá ser considerada de caráter eventual, exceto a licença à gestante.

#### **CLÁUSULA OITAVA - CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E RESCISÃO CONTRATUAL PARA FUNCIONÁRIOS HORISTAS**

No caso de instrutor/monitor com remuneração por hora, o 13º salário, as férias e rescisão contratual, serão pagos pela média duodecimal física das horas trabalhadas, multiplicadas pelo valor do salário hora devido na data do pagamento.

#### **CLÁUSULA NONA - PRODUTIVIDADE**

Para as empresas que pagam produtividade sobre os salários, a incidência da produtividade, deve ser sobre o salário vigente na ocasião do pagamento.

#### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS**

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

**a)** 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação a hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado, desde que não ultrapasse o limite de duas horas diárias;

**b)** 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação a hora normal, as horas trabalhadas excedentes ao limite da letra "a", bem como aquelas trabalhadas em dias de repouso.

#### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento), para fins do artigo 73 da CLT.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIÁRIAS**

No caso de prestação de serviços fora da base territorial, com carga horária acima de 6 (seis) horas, serão pagas ao empregado diárias, conforme tabela elaborada pelo empregador, observada a graduação salarial do empregado, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DE CRESCIMENTO**

Nos termos da Lei 10.101/2000, a critério do empregador, será adotada como forma de administração participativa, um programa de participação nos resultados de crescimento, ficando excluídas desta, as entidades sem fins lucrativos.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE REFEIÇÃO**

O empregador concederá 22 (vinte e dois) vales refeição por mês, no valor de R\$ 27,00 (vinte e sete reais) cada um, ao empregado que cumpra jornada de trabalho igual ou superior 40 horas semanais.

**Parágrafo primeiro** - O empregado com jornada de trabalho estabelecida no caput e que trabalhe menos de cinco dias na semana (ou regime de escala), receberá quantidade de vales proporcionalmente aos dias trabalhados.

**Parágrafo segundo** - Os vales serão entregues até o dia de pagamento do salário mensal e seu valor será integralmente subsidiado pelo empregador.

**Parágrafo terceiro** - O vale refeição não será concedido nas férias e nas licenças sem remuneração e, rescindido o Contrato de Trabalho, cessará o direito do empregado a esse benefício.

**Parágrafo quarto** - O Vale Refeição concedido em pecúnia não integra e nem incorpora a remuneração salarial para fins rescisórios e reclamação trabalhista.

**Parágrafo quinto** - O Vale Refeição, quando concedido em valor superior ao da Convenção Coletiva de Trabalho, será corrigido pelo índice de reajuste salarial.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO**

As entidades/empresas concederão aos empregados com carga horária igual ou superior a 20 horas semanais e inferior a 40 horas semanais, 01 (um) Vale Alimentação mensal no valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais).

**Parágrafo primeiro** - O valor do vale alimentação será subsidiado integralmente pelas entidades/empresas e entregues aos empregados até o dia de pagamento do salário mensal.

**Parágrafo segundo** - O Vale Alimentação ora instituído não se constitui como verba salarial e não integrará, para nenhum efeito, o salário ou a remuneração percebida pelo empregado.

**Parágrafo terceiro**- O Vale Alimentação não será concedido nas férias e nas licenças sem remuneração e, rescindido o Contrato de Trabalho, cessará o direito do empregado a esse benefício.

**Parágrafo quarto** - As entidades/empresas que fornecerem cesta básica aos seus empregados com valor igual ou superior ao previsto no caput deste artigo estão dispensadas do fornecimento de vale alimentação.

**Parágrafo quinto** - O cumprimento da presente cláusula, assim como o pagamento do vale alimentação deverá ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data base da categoria.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BOLSAS DE ESTUDO**

Todo instrutor/monitor tem direito à bolsa de estudo integral, incluindo matrícula, nos estabelecimentos onde trabalha, para si, para seus filhos, ou para os dependentes legais, que comprovadamente vivam sob sua dependência econômica. Os filhos e dependentes do instrutor/monitor poderão usufruir as bolsas de estudo integrais, sem qualquer ônus, desde que não tenham dezoito anos completos ou mais na data da efetivação da matrícula. As bolsas de estudo são válidas para os cursos oferecidos pelo empregador, observado o disposto nesta cláusula e parágrafos seguintes.

**Parágrafo primeiro**- O direito às bolsas de estudo só passará a vigorar ao término do contrato de experiência, cuja duração não pode exceder de 90 (noventa) dias, conforme parágrafo único do artigo 445 da CLT e cláusula 23 da convenção coletiva.

**Parágrafo segundo**- O empregador está obrigado a conceder, no máximo, uma bolsa de estudo, em turmas/salas com mais de 20 alunos, sendo que, não será possível que o bolsista conclua mais de um curso nessa condição.

**Parágrafo terceiro**- A utilização do benefício previsto nesta cláusula, caracterizada como doação por não impor qualquer contraprestação de serviços, é transitória e não habitual e, por isso, não possui caráter remuneratório e nem se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou remuneração percebida pelo instrutor /monitor, nos termos do inciso XIX, do parágrafo 9º do artigo 214 do Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999 e da Lei 10.243, de 19 de junho de 2001 e visa à capacitação dos beneficiários.

**Parágrafo quarto-** As bolsas de estudo serão mantidas quando o instrutor/monitor estiver licenciado, para tratamento de saúde ou em gozo de licença mediante anuência do empregador, exceto nos casos de licença sem remuneração.

**Parágrafo quinto** - No caso de falecimento do instrutor/monitor, os dependentes que já se encontram estudando em curso oferecido pelo empregador continuarão a gozar das bolsas de estudo até o final do curso.

**Parágrafo sexto-** No caso de dispensa sem justa causa durante o ano letivo, ficam garantidas ao instrutor/monitor ou a seus dependentes, até o final do período letivo, as bolsas de estudo já existentes.

### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE**

**a)** No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado, no primeiro caso, e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do empregado. No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;

**b)** Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto 85.858/81 e na OS nº INPS/SB053.40, de 16.11.81;

**c)** As empresas que mantiverem plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares, ou assemelhado à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, ficam isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa deverá cobrir a diferença.

### **AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE**

**a)** As empresas que não possuem creches próprias, pagarão às suas empregadas um auxílio creche equivalente a 20% do piso salarial, por mês e por filho até que complete 5 (cinco) anos de idade, mediante apresentação do comprovante de pagamento da creche.

**b)** Quando a guarda-legal do(s) filho(s) for dos empregados, as empresas pagarão o auxílio creche aos mesmos, conforme condições da letra anterior.

## OUTROS AUXÍLIOS

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO POR APOSENTADORIA** Ressalvada as condições mais favoráveis já existentes, aos empregados da entidade, quando dela vierem a desligar-se por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente a uma vez o seu último salário nominal para cada dez anos de serviço ininterrupto na empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL**

As entidades/empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 15% (quinze por cento) do salário normativo, desde que requerido expressamente e por escrito, por filho nesta condição, mediante comprovação.

### **CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMISSÕES APÓS MARÇO/2023** O reajuste salarial dos empregados admitidos após 01.03.2023 até 29.02.2024 será calculado proporcionalmente ao mês de admissão.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RECRUTAMENTO INTERNO** Os empregadores deverão assegurar prioridade de recrutamento interno no provimento de novas vagas.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA** O contrato de experiência previsto no artigo 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelo empregador, observando-se os limites legais.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ENTREGA DE CARTA-AVISO**

Entrega ao empregado de carta aviso com os motivos da dispensa por justa causa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa fornecerá no ato da homologação, ao empregado dispensado sem motivo justificado, carta de referência, desde que solicitada previamente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO**

Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, quando dispensados sem justa causa, fica garantida além do aviso prévio na forma da lei, uma indenização correspondente a mais 15 (quinze) dias de salário, desde que tenha 3 (três) anos ou mais na empresa/entidade.

**a)** Esta cláusula não se aplica ao empregado que se aposentar e continuar trabalhando na mesma empresa, por um período mínimo de 3 meses.

b) A indenização prevista no caput tem caráter meramente indenizatório, não refletindo nas demais verbas e direitos.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA À GESTANTE**

Fica garantida estabilidade provisória à empregada gestante desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória de 120 dias.

#### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde a data do alistamento, até 30 (trinta) dias após o desligamento.

#### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ACIDENTADO**

O empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, à manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

#### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Será garantida ao empregado que, comprovadamente, estiver a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição a aposentadoria e que conte, no mínimo, com 4 (quatro) anos de trabalho na Empresa, estabilidade provisória nesse lapso de tempo.

**Parágrafo primeiro-** Será beneficiado pela estabilidade prevista no caput, o empregado que estiver a doze meses de obter o direito à aposentadoria, compreendendo a aposentadoria por tempo de contribuição integral, por tempo de contribuição proporcional e por idade, ou seja, a que ocorrer primeiro.

**Parágrafo segundo** - Adquirido o direito a qualquer aposentadoria descrita no parágrafo anterior, cessará a estabilidade prevista no caput.

**Parágrafo terceiro-** O empregado que estiver a doze meses de obter o direito à aposentadoria, compreendendo a aposentadoria por tempo de contribuição integral, por tempo de contribuição proporcional e por idade, poderá comunicar este fato à empresa e apresentar a contagem de tempo de serviço expedida pelo INSS. Ou munido da contagem de tempo de serviço expedida pelo INSS, poderá comunicar a Empresa por escrito e mediante protocolo que está amparado pela garantia constante desta

cláusula, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da comunicação da dispensa, sob pena de decadência.

**Parágrafo quarto-** Após a análise do pedido do empregado e sendo ele portador da estabilidade prevista na cláusula, a Empresa tomará as medidas necessárias para cancelar a dispensa ou, se não for possível, readmitir o empregado, mantendo-se, nesse caso, o mesmo salário e demais vantagens anteriores à ruptura, com exceção dos benefícios previstos na cláusula 26 (Aviso Prévio) se já quitados na rescisão.

**Parágrafo quinto** - Aos empregados admitidos até 28/02/2023 que, comprovadamente, estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição a aposentadoria e que conte, no mínimo, com 4 (quatro) anos de trabalho na Empresa, será garantida estabilidade provisória nesse lapso de tempo.

### **JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA**

Fica facultado ao empregador, excepcionalmente instituir horário de trabalho quando necessário em regime de plantões, com escala de 12 X 36 (doze por trinta e seis) horas, nesta compreendida o intervalo legal intrajornada. Os empregados que trabalharem em tal regime, baterão os respectivos cartões de ponto, ou qualquer forma de controle de ponto, tão somente na entrada e saída dos plantões.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Na forma do artigo 59 da CLT, fica admitida a compensação de horas, mediante celebração de contrato escrito entre empregador e empregado.

**Parágrafo primeiro-** Poderá ser dispensado a acréscimo de salário, se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

**Parágrafo segundo-** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

### **FALTAS**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE** É garantido abono de falta ao empregado estudante para prestação de exames escolares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o



empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados, porém as duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 2 (dois) dias, em caso de falecimento de sogro ou sogra e os parentes previstos no art. 473 da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EXPEDIÇÃO DE DOCUMENTOS**

A empresa se obriga a remunerar o dia, não repercutindo nas férias, nos casos de ausência do empregado, motivada por necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação.

### **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DE FÉRIAS**

O pagamento por ocasião das férias, dar-se-á com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, das verbas devidas antes da concessão. No caso de as férias coincidirem com o período de pagamento de outros benefícios (13º salário, adiantamento, etc.) que todas as verbas sejam quitadas com a mesma antecedência mínima de 5 (cinco) dias antes da concessão.

### **LICENÇA REMUNERADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

A licença paternidade será de 7 (sete) dias corridos, contados a partir da data do nascimento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA CASAMENTO**

No caso de casamento do empregado a licença remunerada será de 7 (sete) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

### **LICENÇA MATERNIDADE**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA MATERNIDADE**

A Entidade concederá a toda empregada gestante a licença maternidade na forma da lei.

**Parágrafo único-** As entidades/empresas que optarem pela prorrogação por 60 dias a duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art.7º da Constituição Federal, terá os benefícios concedidos pela lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, conforme artigo 5º. A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nos 60 (sessenta) dias de prorrogação de sua licença maternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

## LICENÇA ADOÇÃO

**CLÁUSULA QUADRAGESIMA - LICENÇA PARA ADOTANTES** As empresas concederão licença remunerada para aos empregados e empregadas que adotarem crianças, judicialmente, nos termos da Lei.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO NO RETORNO DE FÉRIAS

Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno de férias integrais de 30 (trinta) dias, exclusivamente, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista, será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias, e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO GRATUITO (UNIFORMES)

É garantido aos empregados o direito gratuito de uniformes pelo empregador quando por ele exigidos ou pela própria natureza do serviço.

## CIPA - COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA

As entidades convocarão eleições para a CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência de sua realização, dando publicidade ao ato e estabelecendo prazo de até 5 (cinco) dias antes do pleito para o registro de candidatos. Ao candidato inscrito será fornecido comprovante de sua inscrição. Até 5 (cinco) dias após a eleição, as entidades enviarão cópia de todo o processo para o SENALBA/SP.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3370/84, devendo portar o Código Internacional de Doenças (CID), bem como carimbo do sindicato representante da categoria profissional e assinatura de seu facultativo, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.

## OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

- a) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 90º (nonagésimo) dia de afastamento, complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre, para efeito de complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária;
- b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará o seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitando também o limite de contribuição previdenciária;
- c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso do item "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;
- d) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

**RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMUNICADO DO SINDICATO**

As empresas colocarão à disposição do Sindicato, locais apropriados e acessíveis a todos os empregados para a instalação de quadro de avisos, desde que haja prévia comunicação à direção da Empresa.

**GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS DE DIRIGENTES SINDICAIS**

É garantido o abono de faltas dos diretores efetivos e suplentes do SENALBA/SP, de 1 (um) dia útil por mês, para que os mesmos possam prestar serviços ao sindicato.

**CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA E TAXAS ASSISTENCIAIS**

Recolhimento em folha de pagamento das contribuições associativas e taxas assistenciais devidas ao SENALBA/SP, terão prazo máximo de 10 (dez) dias após efetuado o desconto para repasse das mesmas; o não recolhimento dentro do prazo, implicará em multa de 2% (dois por cento) mais juros de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA- CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS ASSISTENCIAL / TAXA NEGOCIAL**

Nos termos do que autoriza a decisão do Supremo Tribunal Federal – STF, no ARE 1018459 e, considerando o Termo Aditivo ao TAC 131/2014, firmado entre o Senalba e o MPT em 02/12/2020 de conformidade com o que foi aprovado em Assembleia Geral da Categoria, as Entidades se obrigam a descontar, de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do SENALBA/SP, uma única contribuição anual de R\$ 40,00 (quarenta reais) do salário já reajustado referente ao mês de maio de 2024, a título de contribuição a ser recolhida junto a qualquer agência bancária participante do Sistema Nacional de Compensação, ou na tesouraria do SENALBA/SP até 10/06/2024, através de guias próprias fornecidas pelo sindicato, para custeio da receita do Sindicato, para continuidade da prestação de serviços de assistência jurídica, de promoções, da manutenção e utilização das dependências do SENALBA.

**Parágrafo 1º** - O recolhimento dessa contribuição pela entidade deverá ser feito até o dia 10 do mês subsequente ao desconto previsto no Caput.

**Parágrafo 2º** - Os empregados admitidos após a data-base e que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e deverá ser recolhido pela entidade até o dia 10 (dez) do mês subsequente, em observância ao Parágrafo 5º, desta Cláusula.

**Parágrafo 3º** - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 1º e 2º, será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

**Parágrafo 4º**- Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

**Parágrafo 5º** - O direito de oposição será garantido aos trabalhadores entre os dias 08/04/2024 e 17/04/2024 e será exercido individualmente através de requerimento manuscrito, entregue na sede da entidade sindical, à Rua Dona Antônia de Queiroz, 71 – Consolação – São Paulo – SP, nos horários das 09:30 às 11:30hs. Para os integrantes da categoria residentes em municípios não partícipes da região metropolitana de São Paulo, há opção de se oporem através de carta manuscrita, encaminhada individualmente por registro postal ao sindicato profissional no seguinte endereço: Alameda Jaú, 1303 – Cj. 62 – Jardim Paulista - São Paulo/SP – CEP 01420-005, observando o prazo descrito acima.

**Parágrafo 6º**- O Senalba obriga-se a encaminhar à entidade a relação nominal de oposições recebidas no período até o dia 15/05/2024, para que a empregadora não efetue o referido desconto.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

Conforme aprovada em assembleia a contribuição sindical patronal prevista nos artigos 579 e 580 III da CLT terá natureza compulsória para toda a categoria e deverá ser obrigatoriamente recolhida por toda a categoria no mês de janeiro de cada ano. A falta de pagamento implicará em multa de 10% mais juros de mora de 1% por mês de atraso, além de correção devida na forma da Lei.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Todas as pessoas jurídicas integrantes da categoria econômica, conforme aprovado em Assembleia Geral Extraordinária, recolherão a título de contribuição assistencial, o percentual de 4% (quatro por cento) sobre o valor bruto da folha de pagamento já reajustada a ser recolhida até 10 de maio de 2024, em guia própria a ser emitida pelo SINDELIVRE sendo:

**Parágrafo 1º** - O valor mínimo a ser recolhido será de R\$ 600,00 (seiscentos reais), para as pessoas jurídicas que não possuam empregados, ou, caso na apuração do cálculo na forma estabelecida no caput, o resultado encontrado seja inferior ao valor da contribuição mínima.

**Parágrafo 2º** - A empresa poderá solicitar ao sindicato o parcelamento da contribuição assistencial em até 02 parcelas.

**Parágrafo 3º** - A falta de pagamento implicará em multa de 10% mais juros de mora de 1% por mês de atraso, além de correção devida na forma da Lei.

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Nos termos da Lei 9.958/2.000, os signatários da presente convenção coletiva de trabalho concordam em estabelecer Comissão de Conciliação Prévia, mediante regulamento a ser discutido e aprovado pelas partes signatárias.

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - APLICAÇÃO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social de Orientação e Formação Profissional, com abrangência territorial no Estado de São Paulo, a saber: empresas/entidades de cursos livres (de idiomas, músicas, danças, ballet, teatro, cursos via internet e outros à distância e similares), berçários, creches, cursos pré-vestibulares, cursos de formação e orientação profissional em geral, cursos de mecânica, corte, costura, desenho, pintura etc, academias esportivas e similares, entidades teatrais, circenses, bibliotecas, museus, laboratórios, associações e institutos

de pesquisas tecnológicas, organizações não governamentais, organizações sociais de interesse público (OSCIPS) empresas e entidade de eventos culturais e artísticos, partidos e instituições políticas sem fins lucrativos, orquestras, empresas/entidades de artes plásticas, entidades/empresas com finalidade cultural, associações e fundações, entidades de integração empresa/escola, entidades e empresas recreativas (exceto de predomínio esportivo profissional), entidades assistência social e filantrópicas (exceto com fins hospitalares) e outras atuantes na área de orientação e formação profissional (escola de aviação e similares) e demais entidades /empresas cognominadas de cursos livres, ou seja, que não dependam de autorização e fiscalização do poder público para funcionamento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO PRINCÍPIO ESSENCIAL DE PROTEÇÃO AO EMPREGO**

Considerando a mudança de paradigma introduzida pela reforma trabalhista (lei 13.467/2017) com a nova dicção do artigo 620 da CLT, as partes reconhecem que os direitos contidos no presente instrumento não pode prejudicar a observância do princípio essencial de proteção ao emprego, razão pela qual expressamente reconhecem que as empresas / entidades que não tenham condições de atender a Convenção Coletiva, devem, demonstrando essa condição, solicitar junto a seus sindicatos a celebração de acordo coletivo de trabalho em separado, que, deverá ter a participação conjunta do sindicato de empregados (SENALBA/SP) e de empregador (SINDELIVRE) que, atuará como assistente.

#### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO**

As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta Convenção e na legislação vigente.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MULTAS**

Multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial, vigente na época do evento e por empregado envolvido, em caso do descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta norma, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

São Paulo, 27 de março de 2024.

**LUIZ GUEDES DA CONCEIÇÃO APARECIDA**  
Presidente - SENALBA/SP

**JOSÉ ALMERO MOTA**  
Diretor - SINDELIVRE/SP