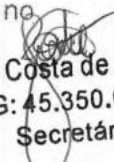


## Regulamento Interno 2020-2023

### I. IDENTIFICAÇÃO DA INSTITUIÇÃO:

Mantenedora:	APAE-Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
Endereço:	Rua: Alcino Alves Rosa, nº 160- Vila Santana / Vargem Grande do Sul, SP
CEP:	13.880-000
Telefone:	(19) 3641 1691
Horário de Funcionamento:	7h:00min -17h:00min
Presidente	Nome: Faislhe Rafael Doval da Silva
Ato Legal da Autorização:	Decreto Publicado no D.O.E, de 27/07/1982- Resolução S.E. 82-81
Processo:	0130-81
CNPJ:	46.720.587/0001-04
Data de Fundação:	18 de Janeiro de 1973
Utilidade Pública Municipal	Lei 808 de 21 de março de 1973
Utilidade Pública Estadual	Lei 1770 de 28 de Setembro de 1978
Utilidade Pública Federal	Decreto nº 93.541 de 06 de Novembro 1986. Publicado no D.O.E de 07 de Novembro de 1986
Jurisdição:	Delegacia de Ensino de São João da Boa Vista – SP

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária


Ensino Oferecido:	Educação Especial
Nome da Diretora:	Ana Márcia Pereira Sabino
Supervisor de Ensino:	Maria Paula Basilone de Andraade
Funcionamento	De segunda à sexta-feira das 7h00 às 17h00
Registro na Secretária da Promoção Social	Nº 2824
Registrado no CNAS	Nº 23000010866-83
Matricula no CEAS	Nº 1342-85
Convenio com a secretária da Educação	Decreto nº 48.060 e Resolução SE nº 97 (02-09-2003)
Área de Atendimento	Assistência social, saúde e educação
Segmento Atendido	Pessoas com Deficiência Intelectual e física
Coordenador	Ricardo Donizete Tabarim
Coord. Administrativa	Fabiana Lourenço Ribeiro Chagas

## I – OBJETIVO

Este regulamento interno foi criado para os trabalhadores da APAE de Vargem Grande do Sul para:

1. Orientar sobre como se comportar na rotina do dia a dia.
2. Esclarecer sobre as normas e políticas da Entidade
3. Premiar aqueles que são comprovadamente competentes e dedicados.
4. Corrigir abusos e comportamentos inadequados.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

## **II- COMPROMISSOS DE TODAS AS FUNÇÕES**

1. Praticar este Regulamento Interno de Procedimentos no Trabalho.
2. Saber que é um trabalhador desta instituição para auxiliar em outras atividades, sempre que necessário.
3. Trabalhar com total espírito de comprometimento, amizade, honestidade e confiança.
4. Saber que é responsável pela Qualidade de serviços e pelo Atendimento de todos os assistidos e seus familiares.

### **CAPÍTULO I**

#### **Da integração no Contrato Individual de Trabalho**

**Art. 1º-** O presente Regulamento Interno integra o contrato individual de trabalho e se aplica a todos os trabalhadores da instituição, sem distinção hierárquica e está de acordo com os princípios gerais de direitos e deveres contidos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

**Parágrafo Único-**O seu cumprimento é obrigatório durante o tempo de duração do Contrato de Trabalho, não sendo permitido a ninguém alegar desconhecimento.

### **CAPÍTULO II**

#### **Da Admissão**

**Art.2º-** Na admissão, o trabalhador deverá submeter-se aos exames médicos exigidos por Lei.

**Art. 3º-** O período de experiência seguirá a CLT.

**Parágrafo Único** – Salvo exceção prevista em Lei ao corpo docente.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

### CAPÍTULO III

#### Dos Deveres e Obrigações do Trabalhador

**Art. 4º** - Todo trabalhador deve:

1. Cumprir suas funções com cuidado, atenção e competência profissional.
2. Obedecer às ordens e instruções do seu superior.
3. Ter a máxima disciplina no local de trabalho.
4. Zelar pela ordem e limpeza no local de trabalho.
5. Zelar pela boa conservação das instalações, máquinas e equipamentos da instituição, comunicando ao seu superior eventuais anormalidades.
6. Manter uma conduta pessoal dentro da moralidade e educação.
7. Usar os equipamentos de proteção individual- EPI, visando à segurança do trabalho.
8. Atender ao público com a máxima educação e eficiência.
9. Atentar a validade dos produtos utilizados na instituição.
10. Manter sigilo sobre assuntos da instituição, assim como as tratativas individuais de trabalho , e assuntos monetários.

### CAPÍTULO IV


#### Do Horário de Trabalho

**Art. 5º** - O horário de trabalho estabelecido deve ser cumprido rigorosamente e pode ser alterado pela instituição, conforme sua necessidade.

**Parágrafo Primeiro-** todo trabalhador deve trabalhar completamente uniformizado desde o início, com o uniforme em condições satisfatórias de uso.

**Art. 6º** - O horário do expediente de trabalho deverá ser rigorosamente observado.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG. 45.350.074-2  
Secretária

**Art.7º** -É de inteira responsabilidade do trabalhadoras marcações diárias de ponto, sendo estas devidamente realizadas de acordo com o contrato de trabalho individual, tornando-as assim , minha jornada de trabalho.

## CAPÍTULO V

### Das Ausências, Atrasos e Compensação de Horas

**Art. 7º-** O trabalhador que precisar faltar ao trabalho deve comunicar a instituição com antecedência. Nos casos de emergência, deve telefonar avisando, logo no início do dia.

A regra da **instituição sobre faltas sem justificativas** é a seguinte:

- 01 falta injustificada: advertência por escrito.
- 02 faltas injustificadas: suspensão por 01 dia.
- 03 faltas injustificadas: suspensão por 03 dias.
- 04 faltas injustificadas: demissão justa causa.

Todas as faltas injustificadas serão descontadas do salário do trabalhador junto com o Descanso Semanal Remunerado.


**OBS.** O período para aplicação desta regra é sempre dentro do intervalo dos últimos 06 meses.

As punições por falta de interesse ou desobediência também serão consideradas para efeito de sua avaliação e promoção futura na empresa.

A regra da instituição em relação a esse assunto é a seguinte:

- 1ª advertência: escrita.
- 2ª advertência: advertência escrita e suspensão por 01 dia.
- 3ª advertência: advertência escrita e suspensão por 03 dias
- 4ª advertência: demissão justa causa.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

**OBS.** O período para a aplicação desta regra é sempre dentro do intervalo dos últimos 06 meses.

**Art. 8º** -O trabalhador que se atrasar ao serviço, sair antes do termino da jornada ou faltar por qualquer motivo, deverá avisar com antecedência e justificar-se ao seu superior, no ato do seu retorno ao trabalho.

**Art. 9º** - O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

1. Até 02(dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes e descendentes, irmão ou pessoa que, declara em sua carteira profissional, viva sob sua dependência econômica.
2. Até 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento, contados da data da realização do evento.
3. Até 05 (cinco) dias consecutivos em virtude do nascimento de filhos.


**Parágrafo Único** – Todas as faltas acima descritas deverão ser comprovadas através de documentos os quais deverão ser apresentados imediatamente no retorno ao trabalho.

**CAPÍTULO V**  
**Do Pagamento**

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

**Art. 10-** A empresa pagará os salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

**CAPÍTULO VI**  
**Das Férias**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

**Art. 12-** As férias serão marcadas dentro do critério da CLT em período a ser fixado segundo a conveniência da instituição.



**Parágrafo Único-** O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos feriados ou dias já compensados (ou quando acertado de comum acordo entre as partes).

## **CAPÍTULO VII**

### **Apresentação Pessoal e Materiais**

**Art.13-** É expressamente proibido dentro da Instituição:

1. Ingressar ou permanecer fora do seu setor, salvo por ordem expressa (inclusive trabalhadores de folga, horário de almoço ou lanche e férias).
2. Ausentar-se do trabalho sem autorização do seu superior.
3. Ocupar-se de qualquer outra atividade fora dos interesses da instituição.
4. Utilizar máquinas, computadores, telefones e outros equipamentos para uso pessoal, sem a devida autorização superior.
5. Promover algazarra, brincadeiras e discussões.
6. Usar palavras ou gestos impróprios à moralidade e respeito.
7. Fumar em qualquer ambiente de trabalho.
8. É proibido alimentar-se no local de trabalho (utilizar refeitório), em trabalhos de atendimento ao aluno, também não é permitido o uso de gomas de mascar (sentido de boa educação).
9. Retirar do local de trabalho, sem previa autorização, qualquer equipamento, objeto ou documento.
10. Introduzir pessoas estranhas ao serviço sem previa autorização superior.
11. Utilização de aparelhos de telefone celular (rede social, Whatsapp e Aplicativos), exceto funções que necessitam de seu uso para o trabalho "encarregados e motoristas".
12. É proibido fazer "rodinhas" no seu setor ou em outros setores da instituição.
13. Requerer pagamento, adiantamento ou similares fora dos horários estabelecidos pela empresa.
14. Permitir visitantes ou pessoas de outros setores sem touca nos setores de perecíveis (cozinha)
15. É proibido uso de boné ou correlato (exceto fornecido pela instituição) piercings, alargadores e outros acessórios correlatos a estes durante o expediente de trabalho.
16. Roupas curtas (acima do joelho) e roupas decotadas.

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

## CAPÍTULO VIII

### Das Penalidades

**Art. 15º** - Os trabalhadores que não respeitarem este Regulamento Interno sofrerão as seguintes penalidades, a critério da instituição e segundo a gravidade da transgressão:

1. Advertência verbal.
2. Advertência escrita.
3. Suspensão
4. Demissão

## CAPÍTULO IX

### Das Disposições Gerais

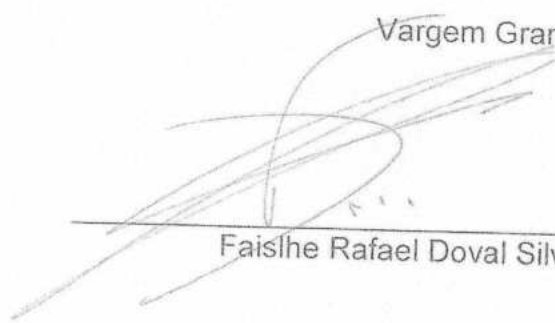
**Art. 16º** - Além do presente Regulamento Interno, o trabalhador estará sujeito as regras da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), devendo observar também as circulares, comunicações e avisos expedidos pela instituição.

**Art. 17º** - Cada trabalhador receberá o presente Regulamento Interno, que também estará a sua disposição com a Direção da Escola e declara, por escrito, estar de acordo com todas as suas normas.


**Art. 18º** - Os casos não previstos serão resolvidos pela instituição de acordo com a CLT e legislação pertinente.

**Art. 19º** - O presente Regulamento Interno pode ser substituído sempre que a instituição julgar conveniente ou em consequência de alteração na legislação social e trabalhista.

Vargem Grande do Sul, 04 de janeiro de 2021.

  
Faislhe Rafael Doval Silva

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária



*O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região homologou integralmente o acordo celebrado entre os Sindicatos que, nos termos do artigo 611 da CLT passa a ter força de Lei entre os representados pelo instrumento (empregados e empregadores).*

## **SENALBA e SINDELIVRE 2023/2024**

### **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 2023 a 29 de fevereiro de 2024 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 2023, no valor de R\$ 1.700,18 (hum mil e setecentos reais e dezoito centavos), 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\$ 12,02 (doze reais e dois centavos) por hora trabalhada, devendo ser acrescentado ao cálculo do salário, o valor correspondente ao descanso semanal remunerado.

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

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

Fica assegurado aos empregados, a partir de 1º de março de 2023, reajuste salarial de 5,47% (cinco vírgula quarenta e sete por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em fevereiro de 2023.

  
Joice Costa de Almeida  
RG 45.350.074-2  
Secretária

#### **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.

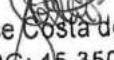
#### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

#### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

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\$ 26,00 (vinte e seis 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.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

**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\$ 210,94 (duzentos e dez reais e noventa e quatro centavos).

**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.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG 45.350.074-2  
Secretária

**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 SÉTIMA - 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 INAMPS. 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/SB-053.40, 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 possuírem 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.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

## **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/2022**

O reajuste salarial dos empregados admitidos após 01.03.2022 até 29.02.2023 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.

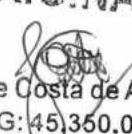
## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **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**

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.360.074-2  
Secretária



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 SÉTIMA - 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**

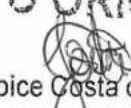
O empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, à manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

##### **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.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

**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.

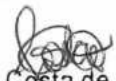
#### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

##### **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 o 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.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

**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 SÉTIMA - 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.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

## **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 QUADRAGÉSIMA - 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 - FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS**

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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**

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária



## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS ASSISTENCIAL/NEGOCIAL**

Em vista do posicionamento do Ministério Público do Trabalho – MPT por meio de nota técnica da Coordenadoria Nacional de Liberdade Sindical e de Diálogo Social, posição acolhida pela Câmara de Coordenação e Revisão, adota-se a possibilidade e licitude da fixação da contribuição a ser paga por todos os trabalhadores representados pelo ente sindical, filiados ou não, em Assembleia Geral da Categoria, assegurado o direito de oposição a partir de critérios e condicionantes razoáveis aos não filiados.


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\$ 38,00 (trinta e oito reais)** do salário já reajustado referente ao mês de agosto de 2023, 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 10/09/2023, 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.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária



**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 24/07/2023 e 02/08/2023 e será exercido individualmente através de requerimento escrito 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 Senaiba obriga-se a encaminhar à entidade a relação nominal de oposições recebidas no período até o dia 18/08/2023, para que a empregadora não efetue o referido desconto.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA- 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 SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES**

Todas as pessoas jurídicas integrantes da categoria econômica, conforme aprovado em Assembleia Geral Extraordinária, recolherão a título de contribuição confederativa, o percentual de 4% (quatro por cento) sobre o valor total da folha de pagamento já reajustada, sendo:

**a) PRIMEIRA PARCELA:** 2% (dois por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de março/2023, já reajustada a ser recolhida até o dia 10 de maio de 2023, em guia própria a ser emitida pelo SINDELIVRE.

**b) SEGUNDA PARCELA:** 2% (dois por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de março/2023, já reajustada a ser recolhida até o dia 30 de agosto de 2023, em guia própria a ser emitida pelo SINDELIVRE.

**ATENÇÃO:** Em razão do Dissídio ajuizado no Tribunal Regional do Trabalho, o SINDELIVRE prorroga o recolhimento da primeira parcela da contribuição para 22/05/2023.

**Parágrafo primeiro** - O valor mínimo a ser recolhido será de R\$ 500,00 (quinhentos 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 segundo-** 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.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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,

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

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 SETIMA - 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 OITAVA - 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.

**HOMOLOGO O ACORDO** celebrado entre as partes, para que surta seus jurídicos e legais efeitos.

**Soraya Galassi Lambert**  
Juiz do Trabalho

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 49.350.074-2  
Secretária

Franca/SP, 27 de abril de 2023.

**OFÍCIO PJA 032/2023**

**Assunto: Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024.**

Prezadas APAES,

A Federação das APAES do Estado de São Paulo vem trazer orientações sobre a Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024 para as APAES.

A **Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024** foi definida, enviamos o documento em anexo para ciência de todas as entidades.

Sobre o reajuste, na Convenção Coletiva de Trabalho o valor oficial é de **5,47%**, conforme variação dos últimos 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

Em relação ao piso salarial, na Convenção Coletiva de Trabalho ficou estabelecido o valor de R\$ 1.700,18 (hum mil e setecentos reais e dezoito centavos) para a jornada de trabalho legalmente prevista.

A Convenção Coletiva de Trabalho também prevê o pagamento de 22 (vinte e dois) vales refeição por mês, no valor de R\$ 26,00 (vinte e seis reais) cada um, ao empregado que cumpra jornada de trabalho igual ou superior 40 horas semanais. Além disso, também prevê o pagamento de Vale Alimentação mensal aos empregados com carga horária igual ou superior a 20 horas semanais e inferior a 40 horas semanais, no valor de R\$ 210,94 (duzentos e dez reais e noventa e quatro centavos).

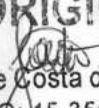
Já em relação ao **Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024**, como nos anos anteriores, os sindicatos continuarão formalizando os "acordos individuais" com as APAES que tiverem interesse. Segue a minuta do documento em anexo.

Sobre o reajuste, no Acordo Coletivo de Trabalho o índice é de **5%**, entretanto, os sindicatos sinalizaram a possibilidade de índice menor para as APAES que comprovarem dificuldades financeiras.



Em relação ao piso salarial, no Acordo Coletivo de Trabalho ficou estabelecido o valor de R\$ 1.597,87 (hum mil quinhentos e noventa e sete reais e oitenta e sete centavos) para a jornada de trabalho legalmente prevista.



O Acordo Coletivo de Trabalho não prevê o pagamento de Vale Refeição, estabelecendo apenas o pagamento de Vale Alimentação mensal aos empregados com carga

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

**FEDERAÇÃO DAS APAES DO ESTADO DE SÃO PAULO - CNPJ: 71.727.887/0001-62**

 R: Tomaz Pedro do Couto, 471 - Distrito Industrial, Franca-SP  
CEP: 14406-065  (16) 3403-5010

 feapaes@feapaes.org.br  
 www.feapaes.org.br

 @feapaes\_sp  
 /feapaes



horária igual ou superior a 20 horas semanais, no valor de R\$ 263,68 (duzentos sessenta e três reais e sessenta e oito centavos). Além disso, garante a dispensa do fornecimento de vale alimentação à APAE que fornecer alimentação aos seus empregados com valor igual ou superior ao previsto.

Necessário esclarecer que o reajuste salarial, independente se a APAE seguir a Convenção Coletiva de Trabalho ou formalizar o Acordo Coletivo de Trabalho, é devido desde 1º de março de 2023. Assim, as APAES que fizeram antecipação de reajuste em valores inferiores (por exemplo, 3%) ou não fizeram o adiantamento, deverão pagar o retroativo (diferença) do reajuste, obviamente já reajustando o salário de todos os colaboradores.

As APAES que possuem interesse em firmar Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024 já podem entrar em contato diretamente com o SINDELIVRE, apresentando a proposta do índice de reajuste menor caso esteja em dificuldades financeiras, através do e-mail: [sindelivre@sindelivre.org.br](mailto:sindelivre@sindelivre.org.br).

Ressalto que a aceitação de índice menor dependerá da apreciação dos documentos enviados pela APAE, caso-a-caso, pelos sindicatos.

No e-mail as APAES deverão manifestar o interesse na formalização do Acordo Coletivo de Trabalho bem como encaminhar os seguintes documentos:

- *Recolhimento do FGTS do último mês;*
- *GFIP;*
- *Folha de Pagamento do último mês;*
- *RAIS;*
- *Ata de posse da Diretoria Executiva;*
- *Demonstração do Resultado do Exercício (DRE) do ano de 2022;*
- *Procuração, se for o caso.*

Lembrando que para a celebração do referido Acordo Coletivo de Trabalho a APAE deverá pagar:

Ao SINDELIVRE:

- *APAE com até 50 (cinquenta) empregados pagará o valor de R\$ 1.412,24 (um mil, quatrocentos e doze reais e vinte e quatro centavos);*
- *APAES com mais de 50 (cinquenta) pagará o valor de R\$ 2.118,00 (dois mil cento e dez reais);*

Obs: O pagamento se dará em guia própria a ser emitida pelo SINDELIVRE. O valor deverá ser pago preferencialmente à vista, mas poderá ser pago em até 6 (seis) parcelas mensais e sucessivas.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**  
  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

FEDERAÇÃO DAS APAES DO ESTADO DE SÃO PAULO - CNPJ: 71.727.887/0001-62



R: Tomaz Pedro do Couto, 471 - Distrito Industrial, Franca-SP  
CEP: 14406-065

(16) 3403-5010



[feapaes@feapaes.org.br](mailto:feapaes@feapaes.org.br)



[www.feapaes.org.br](http://www.feapaes.org.br)



@feapaes\_sp



/feapaes

Ao SENALBA:

- Pagamento do valor de R\$ 38,00 (trinta e oito reais) para cada empregado integrante do quadro de funcionários da APAE. Por exemplo, se a APAE possuir 10 (dez) funcionários, deverá pagar o valor total de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais).

Após a APAE enviar o e-mail, serão enviados boletos para pagamento dos serviços e posteriormente ocorrerá a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.

Com a formalização do documento, devidamente assinado por ambas as partes (Sindicatos e APAE) caberá à entidade arquivá-lo junto com os demais documentos institucionais.

Importante reiterar que caso a APAE não tenha interesse em assinar o Acordo Coletivo de Trabalho e pagar pelos serviços prestados pelos sindicatos, deverão, obrigatoriamente, seguir a **Convenção Coletiva de Trabalho negociada entre SINDELIVRE (Sindicato patronal) e SENALBA (Sindicato laboral)**.

Na certeza de vossa compreensão, nos colocamos a disposição para eventuais esclarecimentos.

**Departamento Jurídico****FEAPAES/SP**

Cláudia Fragoso  
Procuradora Jurídica FEAPAES-SP

Thiago Mellem  
Advogado FEAPAES-SP

**VERE COM  
ORIGINAL**

Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

FEDERAÇÃO DAS APAES DO ESTADO DE SÃO PAULO - CNPJ: 71.727.887/0001-62

R: Tomaz Pedro do Couto, 471 - Distrito Industrial, Franca-SP  
CEP: 14406-065 (16) 3403-5010

✉ feapaes@feapaes.org.br  
🌐 www.feapaes.org.br

📷 @feapaes\_sp  
📺 /feapaes



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**

**SIND. ENT. CULT. REC. ASSIST. SOC. O. FORM. PROFIS. E. S. P.**, CNPJ 58.122.466/0001-40, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). JOSÉ ALMERO MOTA; E **SIND. EMPREG. ENTID. CULT. R. AS. SOC. O. F. PROF. EST. S.P.**, CNPJ 61.002.267/0001-02, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). LUIZ GUEDES DA CONCEIÇÃO APARECIDA e ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS DE xxxxxxxxxxxxxxxx- CNPJ xxxxxxxxxxxxxxxx, estabelecida na cidade de xxxxxxxxxxxxxxxx, Estado de São Paulo, na xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, neste ato representado por sua Presidente xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx; celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE:** As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2023 a 28 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA:** O presente Acordo Coletivo 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.

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL:** Fica assegurado o salário normativo para os empregados da APAE abrangidos por este acordo coletivo, a partir de 1º de março de 2023, um piso salarial no valor de R\$ 1.597,87 (hum mil, quinhentos e noventa e sete reais e oitenta e sete centavos), para a jornada de trabalho legalmente prevista.

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL:** Fica assegurado aos empregados da APAE, o reajuste salarial de 5% (cinco por cento) a partir de 1º de março de 2023.

§1º- Os reajustes salariais antecipados no período compreendido entre 01/03/2023 até data da assinatura do presente instrumento poderão ser deduzidos do percentual a ser aplicado, salvo os decorrentes de promoção, transferência ou equiparação.

§2º- A data-base da categoria é 1º de março.

**CLÁUSULA QUINTA - DIA E FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS:** A APAE se obriga a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente; a APAE senão efetuar o pagamento dos salários e vales em moeda corrente deverá 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.


**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 - PRODUTIVIDADE:** Para a APAE que pagar produtividade sobre os salários, a incidência da produtividade, deve ser sobre o salário vigente na ocasião do pagamento.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

Representatividade: 2º Grupo, plano da CNEC – Art. 577 - CLT  
Cód. Sindical: 000.503.03009-0 CNPJ: 58.122.466/0001-40  
Rua da Consolação, 65 – Cj. 53/54 Tel/Fax/PBX – (11) 3123-4877 – S. Paulo – Cep: 01301-000  
www.sindelivre.org.br e-mail: sindelivre@sindelivre.org.br

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

**CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS:** A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação à 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 à hora normal, as horas trabalhadas excedentes ao limite da letra "a", bem como aquelas trabalhadas em dias de repouso.

**CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIÁRIAS:** No caso de prestação de serviços fora da base territorial a APAE ficará obrigada ao fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação. Esse pagamento não tem natureza salarial e o tempo de deslocamento e ou de espera não será caracterizado como hora extra.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE ALIMENTAÇÃO:** A APAE concederá aos empregados com carga horária igual ou superior a 20 horas semanais, 01 (um) Vale Alimentação mensal no valor de R\$ 263,68 (duzentos sessenta e três reais e sessenta e oito centavos), exceto se houver incidência do parágrafo quarto desta cláusula.

§1º - O valor do vale alimentação será subsidiado integralmente pelas APAE e entregues aos empregados até o dia de pagamento do salário mensal.

§2º - 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.

§3º - 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.

§4º - A APAE que fornecer cesta básica ou alimentação aos seus empregados com valor igual ou superior ao previsto no *caput* deste artigo, estão dispensadas do fornecimento de vale alimentação.

§5º - 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BOLSAS DE ESTUDO:** Por mera liberalidade da APAE, o instrutor/monitor poderá ser agraciado com 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, a critério da APAE, 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.

§1º - O direito às bolsas de estudo, caso concedido pela APAE, 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 19 deste acordo coletivo.

§2º - O empregador poderá conceder 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.

§3º - 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.

§4º - As bolsas de estudo poderão ser mantidas, a critério do empregador – APAE – quando o instrutor/monitor estiver licenciado para tratamento de saúde ou em gozo de licença médica.

anuência do empregador, exceto nos casos de licença sem remuneração.

§5º- 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.

§6º- 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE:**

a) No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a APAE 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 à rescisão contratual;

b) Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INAMPS. 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/SB-053.40, de 16.11.81;

c) A APAE que mantiver plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares, ou assemelhados 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CRECHES:**

a) A APAE que não possuir creches próprias, pagará às suas empregadas um auxílio creche equivalente a 8% do piso salarial deste acordo coletivo, por mês e por filho até que complete 05 (cinco) anos de idade, mediante apresentação do comprovante de pagamento da creche.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 quinze anos de serviço ininterrupto na empresa.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADMISSÕES APÓS MARÇO/2022** O reajuste salarial dos empregados admitidos após 01.03.2022 até 28.02.2023 será calculado proporcionalmente ao mês de admissão.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RECRUTAMENTO INTERNO:** Os empregadores deverão assegurar prioridade de recrutamento interno no provimento de novas vagas.

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**



**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 quetenha 5 (cinco) anos ou mais na APAE.

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 refletindonas demais verbas e direitos.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 5 (cinco) 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 5 (cinco) anos de trabalho na Empresa, será garantida estabilidade provisória nesse lapso de tempo.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA:** Fica facultado a APAE, 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 baterá os respectivos cartões de ponto, ou qualquer forma de controle de ponto, tão somente na entrada e saída dos plantões. Em situações de força maior ou caso fortuito, como o, por exemplo, o período de pandemia, Empregador e Empregado poderão adotar outro regime de escala que seja adequado às necessidades e condições dessa excepcionalidade. Não haverá necessidade de homologação dos sindicatos em razão da excepcionalidade da medida.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

§1º- Poderá ser dispensado o 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.

§2º- 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.

§3º- Em situação excepcional de caso fortuito ou de força maior a compensação de horas poderá ocorrer por critérios estabelecidos pelo empregador e empregado, ficando dispensada a homologação pelos sindicatos. Prevalecerá o pactuado sobre o legislado.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 a APAE.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - EXPEDIÇÃO DE DOCUMENTOS:** A APAE 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 das 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. Em situações excepcionais, como caso fortuito ou força maior, o aviso poderá ser comunicado com prazo de 48 horas e o pagamento do 1/3 das férias diferido para a data do pagamento do décimo terceiro salário, salvo se houver outra orientação do poder público.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE:** A licença paternidade será de 7 (sete) dias corridos, contados à partir da data do nascimento.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE:** A APAE concederá a toda empregada gestante a licença maternidade na forma da lei.

**Parágrafo único** – A APAE que optar pela prorrogação por 60 dias a duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, terão 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.

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS:** O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados. Em situações excepcionais, como caso fortuito ou força maior, o aviso poderá ser comunicado com prazo de 48 horas e o pagamento do 1/3 das férias diferido para a data do pagamento do décimo terceiro salário, salvo se houver outra orientação do poder público.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 das férias, 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.

**Parágrafo Único** - Em situações excepcionais, como caso fortuito ou força maior, a garantia de emprego e o pagamento de indenização previsto nessa cláusula não existirão.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO GRATUITO (UNIFORMES):** É garantido aos empregados o direito gratuito de uniformes pelo empregador quando por ele exigidos ou pela própria natureza do serviço.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CIPA:** A APAE convocará 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 **CONFERE COM O ORIGINAL**



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 a APAE possuir serviço próprio ou conveniado.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - IRREDUTIBILIDADE SALÁRIAL:** Será observado com relação ao salário dos empregados o princípio da irredutibilidade da remuneração e carga horária, nos termos da Constituição Federal.

§1º - Como exceção ao disposto no caput, somente será permitida a redução de carga horária e salário, quando por iniciativa expressa e fundamentada do empregado, ou ainda, quando este solicitar transferência para unidade e/ou município, que não apresente disponibilidade de manutenção da carga horária original.

§2º - A alteração fica condicionada à análise do empregado, que só a definirá quando for de sua conveniência.

§3º - Fica facultada condição de análise pelo empregador.

§4º - Formulada a oposição, obriga-se o SENALBA, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, em comunicar a ocorrência ao empregador que, imediatamente, deverá anular o procedimento administrativo de redução e/ou transferência.

§5º - Em situações excepcionais, como caso fortuito ou força maior, fica permitida a livre redução da carga horária e do salário por iniciativa expressa e fundamentada do empregador ou empregado, mediante acordo assinado por ambos. Deverão ser noticiados os sindicatos para que tenham apenas ciência do acordo. A validade do acordo firmado livremente entre empregador - APAE - e o empregado não estará condicionada à ratificação ou homologação pelos sindicatos. Haverá, nessa situação excepcional, a prevalência do pactuado sobre o legislado desde que o acordo preserve a manutenção da relação de emprego/trabalho. Com o fim da excepcionalidade, todos os direitos e deveres do Empregador (APAE) e do empregado retornam ao *status quo*.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO:** Aos empregados com mais de 12 meses de contrato de trabalho é facultado a homologação da rescisão do contrato pelo sindicato, nos municípios em que o sindicato Senalba/SP, tenha representação.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMUNICADO DO SINDICATO:** A APAE colocará 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS ASSISTENCIAL/NEGOCIAL:** Em vista do posicionamento do Ministério Público do Trabalho – MPT por meio de nota técnica da Coordenadoria Nacional de Liberdade Sindical e de Diálogo Social, posição acolhida pela Câmara de Coordenação e Revisão, adota-se a possibilidade e licitude da fixação da contribuição a ser paga por todos os trabalhadores representados pelo ente sindical, filiados ou não, em Assembleia Geral da Categoria, assegurado o direito de oposição a partir de critérios e condicionantes razoáveis aos não filiados. 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\$ 38,00 (trinta e oito reais) do salário já reajustado referente ao mês de agosto de 2023, 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 10/09/2023, 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.

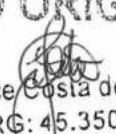
Parágrafo 2º - Os empregados admitidos após a data-base e que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e deverá ser recolhido pela entidade até o dia 10 (dez) do mês subsequente, em observância ao Parágrafo 5º, desta Cláusula.

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 24/07/2023 e 02/08/2023 e será exercido individualmente através de requerimento escrito 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 18/08/2023, para que a empregadora não efetue o referido desconto.

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

Representatividade: 2º Grupo, plano da CNEC – Art. 577 - CLT  
Cód. Sindical: 000.503.03009-0 CNPJ: 58.122.466/0001-40  
Rua da Consolação, 65 – Cj. 53/54 Tel/Fax/PBX – (11) 3123-4877 – S. Paulo – Cep: 01301-000  
www.sindelivre.org.br e-mail: sindelivre@sindelivre.org.br

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL:** A APAE, com até 50 (cinquenta) empregados, recolherá a título de contribuição confederativa ao SINDELIVRE, o valor de R\$ 1.412,24 (um mil, quatrocentos e doze reais e vinte e quatro centavos) e as APAES com mais de 50 (cinquenta) pagará R\$ 2.118,00 (dois mil cento e dezoito reais) em guia própria a ser emitida pelo SINDELIVRE. O valor deverá ser pago preferencialmente à vista, mas poderá ser pago em até 6 (seis) parcelas mensais e sucessivas.

**§1º** - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - JUÍZO COMPETENTE:** Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - APLICAÇÃO:** O presente Acordo Coletivo de Trabalho aplicar-se-á, EXCLUSIVAMENTE, a todos os empregados vinculados à ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS subscritora deste acordo coletivo. Esse acordo coletivo vincula todos os seus subscritores, seus colaboradores e empregados e tem prevalência sobre a Convenção Coletiva.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CUMPRIMENTO:** As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas neste Acordo Coletivo e na legislação vigente.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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, 05 de maio de 2022.

\_\_\_\_\_  
LUIZ GUEDES DA CONCEIÇÃO APARECIDA  
PRESIDENTE

CPF: 163.224.108-06


SIND. EMPREG. ENTID. CULT. R. AS. SOC. O. F. PROF. EST. S.P

\_\_\_\_\_  
JOSE ALMERO MOTA  
PRESIDENTE

CPF: 893.807.467-68

Representatividade: 2º Grupo, plano da CNEC – Art. 577 - CLT  
Cód. Sindical: 000.503.03009-0 CNPJ: 58.122.466/0001-40  
Rua da Consolação, 65 – Cj. 53/54 Tel/Fax/PBX – (11) 3123-4877 – S. Paulo – Cep: 01301-000  
www.sindelivre.org.br e-mail: sindelivre@sindelivre.org.br

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária



**Senalba/SP**



SIND. ENT. CULT. REC. ASSIST. SOC. O. FORM. PROFIS. E. S. P


XXXXXXX

PRESIDENTE

CPF: XXXXXXXXX

APAE – XXXXXXXXX

**CONFERE COM  
O ORIGINAL**

  
Joice Costa de Almeida  
RG: 45.350.074-2  
Secretária

Representatividade: 2º Grupo, plano da CNEC – Art. 577 - CLT  
Cód. Sindical: 000.503.03009-0 CNPJ: 58.122.466/0001-40  
Rua da Consolação, 65 – Cj. 53/54 Tel/Fax/PBX – (11) 3123-4877 – S. Paulo – Cep: 01301-000  
www.sindelivre.org.br e-mail: sindelivre@sindelivre.org.br