

Pauta de Reivindicações 2025/2026

Cláusula 01 – Reajustamento Salarial

Reajustes dos salários de acordo com o índice de inflação INPC, medido nos 12 meses anteriores à data-base.

Parágrafo Único – Aumento real de 3% (três por cento) a título de recomposição das perdas salariais do ano anterior, com base no índice do INPC do período.

Cláusula 02 – Piso Salarial

Reajuste do piso salarial de acordo com o índice de inflação INPC, medido nos 12 meses anteriores à data-base.

Parágrafo Único – Aumento real de 3% (três por cento) a título de recomposição das perdas salariais do ano anterior, com base no índice do INPC do período.

Cláusula 03 – Piso Salarial do Instrutor/Monitor Horista e Mensalista

Fica assegurado o salário normativo para os empregados abrangidos por essa convenção, a partir de 1º de março de 2025, um piso salarial para o instrutor/monitor mensalista no valor de R\$ 1.766,00 + 5% hora atividade e mais o descanso semanal remunerado (que será reajustado de acordo com o índice de inflação INPC, medido nos 12 meses anteriores à data-base + 3% a título de ganho real), e um piso salarial para o horista no valor de R\$ 12,48 + 5% hora atividade e mais o descanso semanal remunerado (que será reajustado de acordo com o índice de inflação INPC, medido nos 12 meses anteriores à data-base + 3% a título de ganho real).

Cláusula 04 – Redução da Jornada de Trabalho

Redução da jornada de trabalho para 40 (quarenta) horas semanais, com o máximo de 08 (oito) horas diárias, para todos os trabalhadores, sem prejuízos nos salários, ressalvados as condições mais favoráveis.

Parágrafo Único – Para empregados PCD's (Pessoas com Deficiência) a carga horária de trabalho será de no máximo 06 horas diárias.

Cláusula 05 – Horas Extras

a) As horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de 100% (cem inteiros por cento) sobre o salário hora ordinário.

b) As horas extras prestadas em domingos e feriados serão pagas, em espécie, em adicional de 150% (cento e cinquenta por cento).

c) Em situações peculiares de trabalho, fica autorizada a prorrogação da jornada de trabalho dos empregados em no máximo 2 (duas) horas, com compensação de 100% (cem por cento).

Parágrafo 1º - A prorrogação somente será aplicada com a concordância do empregado.

Parágrafo 2º - Em nenhuma hipótese o número de horas semanais/mensais a ser cumprido pode ultrapassar o limite legal.

d) As horas de trabalho que ultrapassarem a duração da jornada ordinária poderão desde que haja concordância do empregado, ser compensadas com redução horária conforme letras “a”, “b”, em dia ou dias posteriores, serão usufruídas até 60 (sessenta) dias após o período excedente, após este período as horas excedentes serão computadas como horas extraordinárias.

e) As horas extras não compensadas dentro do prazo estabelecido deverão ser pagas.

f) Compensação semanal de horas, na forma do Artigo 59 da CLT: fica admitida a compensação de horas, mediante celebração de acordo escrito entre empregador e empregado. Havendo aceitação do empregado serão consignados em documentos assinados pelas partes com anuência do SENALBA/SP.

g) O trabalho extraordinário quando ocorrer na folga semanal do empregado ou em feriados, não poderá ser objeto da compensação, correspondendo ao pagamento de hora extra no percentual de 100%.

Parágrafo 3º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que haja a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Cláusula 06 – Compensação

Que seja considerado os 10 (dez) minutos que antecedem o horário normal de trabalho como compensação para pontes ou pagamento em dinheiro.

Cláusulas 07 – Diárias

No caso de prestação de serviços fora da base territorial, com carga horária acima de 06 (seis) horas diárias, serão pagas ao empregado, conforme tabela elaborada pelo empregador, observada a graduação salarial do empregado, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

Clausula 08 – Adicional Noturno

O trabalho noturno, prestado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte, terá um acréscimo de 40% (quarenta por cento) do salário nos termos do Artigo 73 da CLT.

Cláusula 09 – Empregados admitidos após a Data-Base

- a) Será concedido o mesmo percentual de reajuste, estabelecido no presente Acordo aos empregados admitidos após a data base.
- b) Será garantido ao empregado recém-admitido salário inicial igual ao menor salário na função, desconsideradas vantagens pessoais.
- c) Garantia aos empregados admitidos após a data-base de igual reajustamento de salário, respeitando-se o limite dos empregados mais antigos na função.

Cláusula 10 – Contrato de Trabalho de Experiência

O contrato de trabalho de experiência previsto no Artigo 445, parágrafo Único, da CLT, será estipulado pelas entidades por um prazo máximo de 90 (noventa) dias.

Parágrafo Único – Todo empregado readmitido para a mesma função, até 12 (doze) meses após a rescisão, fica desobrigado de firmar Contrato de Trabalho de Experiência.

Cláusula 11 – Substituição Não Eventual e Férias

- a) Em toda substituição, será garantido ao empregado substituto salário correspondente à faixa salarial inicial do cargo ocupado pelo substituído, ressalvadas as vantagens pessoais.

Parágrafo Primeiro – O substituto retornará ao seu cargo efetivo, com seu próprio salário, quando o substituído reassumir suas funções.

Parágrafo Segundo - A substituição deverá ser comunicada ao empregado por escrito.

- b) Na substituição que não tenha caráter eventual, e durante as férias será garantido ao empregado substituto igual salário percebido pelo substituído. A substituição por período superior a 20 (vinte) dias não poderá ser considerada de caráter eventual.

- c) A substituição deverá ser comunicada ao empregado por escrito.

Cláusula 12 – Pagamento de Salários

- a) O salário mensal será pago até o último dia útil do mês a que se refere e o adiantamento salarial, no valor de 30% (trinta por cento) do salário, será pago no dia 15 (quinze).

Parágrafo Único – O pagamento do salário e o adiantamento salarial serão antecipados para o primeiro dia útil anterior, caso o convencionado no caput recair em sábados, domingos ou feriados.

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

c) O não pagamento dos salários no prazo acima (itens A e B) acarretará multa diária em favor dos Empregados de 1/30 de seu salário mensal.

d) Em caso de erro no pagamento dos salários, o empregador deverá regularizar a situação no prazo máximo de 02 (dois) dias úteis.

Cláusula 13 – Comprovante de Pagamento

As empresas deverão fornecer, mensalmente, com 3 (três) dias de antecedência da data do vencimento, comprovante de pagamento da remuneração mensal a seus empregados, contendo a sua identificação, valor do salário, horas extras, repouso semanal remunerado, adicionais, descontos e valor do recolhimento do FGTS.

Cláusula 14 – Irredutibilidade Salarial

Será observado com relação ao salário dos empregados o princípio da irredutibilidade da remuneração e carga horária, nos termos da Constituição Federal.

Parágrafo 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.

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

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

Parágrafo 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.

Cláusula 15 – Licença Prêmio

As empresas pagarão um salário nominal à título de licença prêmio de 30 (trinta) dias a cada 5 (cinco) anos de serviços prestados a mesma entidade.

Cláusula 16 – Produtividade

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

Cláusula 17 – Adicional de Permanência (Triênio)

Pôr triênio trabalhado na Entidade, os Empregados receberão a importância mensal de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) ou 10% do salário nominal.

O adicional será devido a partir do mês em que for completado o triênio, desde que isso ocorra até o dia 15; se ocorrer após o dia 15, o adicional será devido a partir do mês seguinte;

O valor do triênio será igual para todos os empregados, independentemente do salário percebido e da data em que for completado o triênio, devendo ser destacado o valor no recibo de pagamento do empregado.

Cláusula 18 – Participação nos Resultados Positivos e Concretos Obtidos

A Participação nos Resultados tem como objetivo incentivar o profissional a buscar a superação de seu padrão de desempenho, vinculando o reconhecimento aos resultados organizacionais e das Unidades.

Parágrafo 1º - Da Viabilização do Programa de Participação nos Resultados

A Entidade deve atingir os resultados estabelecidos de acordo com os indicadores e metas estabelecidos, sendo que o valor da gratificação por desempenho é definido com base em múltiplos salariais.

Parágrafo 2º - Da Abrangência do Programa

Estão abrangidos para pagamento da participação nos resultados todos os funcionários efetivos da Entidade, observadas as seguintes premissas:

- a) Os funcionários admitidos pela empresa durante do ano de vigência do programa e os funcionários afastados por motivo de auxílio-doença, acidente de trabalho ou licença maternidade, por período superior a 30 (trinta) dias, receberão a bonificação proporcional ao número de meses trabalhados.
- b) Os funcionários desligados, receberão a bonificação proporcional ao número de meses trabalhados até o final do ano base.
- c) Não farão jus à participação nos resultados os estagiários, terceiros e prestadores de serviços de qualquer natureza, contratados pela Entidade. Nas situações (a) e (b), considerar o cálculo de proporcionalidade na razão de 1/12 avos por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias.

Parágrafo 3º - FORMA DE PAGAMENTO

- a) Os pagamentos serão realizados anualmente, após apuração de todos os resultados, tendo como base na remuneração de trinta e um de janeiro (31/01) do ano corrente e a bonificação será proporcional à consecução das metas, conforme escalas definidas.
- b) A efetivação do pagamento da gratificação por desempenho para o ano de 2025 será realizada, para os empregados efetivos, no mês de junho de 2026. Já para os empregados demitidos durante o período, o pagamento será realizado até o final do 2º semestre de 2026.

Parágrafo 4º - MOVIMENTADOS INTERNAMENTE (TRANSFERIDOS OU PROMOVIDOS) DURANTE O PERÍODO:

O cálculo da gratificação por desempenho dos empregados que foram movimentados internamente (transferidos ou promovidos) durante o ano de referência será realizado de forma proporcional ao período trabalhado em cada Unidade, conforme data formalizada em folha de pagamento.

Cláusula 19 – Carteira de Trabalho

O empregador se obriga a promover em 48 (quarenta e oito) horas o respectivo registro de admissão nas Carteiras de Trabalho de seus empregados e, em até 30 (trinta) dias, as demais anotações. Os prêmios de qualquer natureza, inclusive o de produção, salvo os eventuais, que venham a ser pago aos empregados, deverão constar expressamente na Carteira de Trabalho.

Cláusula 20 – Creche

Será garantida creche aos filhos dos empregados, facultada essa concessão por convênio ou pela modalidade de reembolso creche, até o valor de 100% (cem por cento) do salário-mínimo, por mês, observada a faixa etária de 0 (zero) a 06 (seis) anos de idade.

- a) As empresas que não possuem creches próprias, pagarão aos seus empregados (as) um auxílio creche equivalente a R\$ 1.412,00, por mês e por filho até que complete 06 (seis) 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 auxílio creche aos mesmos, conforme condições da letra anterior.
- c) Para as crianças de 0 (zero) a 06 (seis) meses, reembolso integral, para crianças de mais de 06 (seis) meses até 06 (seis) anos matriculados na pré-escola, reembolso de 80% (oitenta inteiros por cento), do valor gasto, até o limite de R\$ 1.412,00 (um mil, quatrocentos e doze reais), importância que será reajustada nas mesmas época e proporções em que se derem os reajustes salariais no âmbito da entidade, a teor do disposto no Artigo 7º, inciso XXV, da Constituição Federal.

Cláusula 21 – Gestante

Será garantida estabilidade provisória de 180 (cento e oitenta) dias à empregada gestante após o término da licença maternidade.

Parágrafo primeiro – As entidades proporcionarão às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou conveniado e, na falta desses, por médico do INSS.

Parágrafo segundo – Durante os 09 (nove) meses de gestação e ao realizar o pré-natal, as empregadas terão direito ao afastamento do local de trabalho para realizar a consulta médica mensal e que será abonada conforme orientação médica.

Parágrafo terceiro – Será concedida as empregadas gestantes, a opção de execução do trabalho via home-office a partir do 7º mês de gestação/gravidez, sendo sua jornada de trabalho realizada por força de contrato, fora de seu polo administrativo e cujo deslocamento é realizado com veículo próprio.

Cláusula 22 – Adoção

a) Será concedida licença remunerada, como previsto no Artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, de 120 (cento e vinte) dias, ao (à) empregado (a) adotante ou guarda judicial de criança e casais homoafetivos, a partir da efetiva e comprovada guarda do mesmo, independente do gênero.

Parágrafo Único – Caso a guarda provisória seja concedida por prazo inferior a 120 (cento e vinte) dias, a licença terá o mesmo prazo da guarda, sendo facultado ao empregado (a) prorrogar a licença até a totalização dos 120 (cento e vinte) dias, na hipótese de a guarda ser prorrogada pelo mesmo prazo, ou superior, devendo comunicar, imediatamente, o fato à empresa.

b) Às empregadas gestantes e às que adotarem criança de 0 (zero) à 06 (seis) anos, será assegurada uma licença remunerada pelo período de 120 (cento e vinte) dias. A licença prevista no caput, no caso das gestantes, não representa acréscimo ao que dispõe o inciso XVIII do Artigo 7º da Constituição Federal.

c) A entidade pagará a seus empregados o auxílio natalidade, nas condições preconizadas na Ordem de Serviço nº 02 do IAPAS.

d) A entidade complementarará o salário maternidade pago pela Previdência Social, de modo a garantir remuneração integral durante o período de duração da licença adoção.

e) À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 – C da C.L.T.

Parágrafo 1º - No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1(um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo 2º - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Parágrafo 3º - Fica garantida a estabilidade no emprego ao empregado (a) adotante, durante a licença e até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento legal.

Cláusula 23 – Paternidade

Será concedida licença remunerada de 30 (trinta) dias corridos, ao empregado pai e casais homoafetivos, por ocasião de nascimento de filho, de adoção de criança ou de obtenção de sua guarda judicial para adoção.

Cláusula 24 – Gala

Será concedida licença remunerada de 09 (nove) dias consecutivos aos empregados em decorrência de casamento, devendo o ato civil ocorrer durante o período de licença.

Cláusula 25 – Serviço Militar

Será garantida estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar desde a data do alistamento, até 60 (sessenta) dias após o retorno, sendo na mesma função e unidade onde executa o trabalho.

Cláusula 26 – Empregados Estudantes

Fica estabelecido o abono de falta ao empregado estudante para prestação de exames escolares, supletivos, vestibulares e cursos de pós-graduação e condicionada à prévia comunicação ao empregador, com um mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação posterior. Será ainda assegurado ao empregado estudante a inalterabilidade do seu horário de trabalho. Ao empregado estudante, fica garantida ajuda de custo, a ser paga pelo empregador, no importe de 50% sobre o valor da mensalidade do curso de graduação e 50% para pós-graduação lato sensu ou stricto sensu desde que vinculada à área de atuação do empregador.

Cláusula 27 – Obtenção de Documentos

- a) Fica estabelecido o abono de falta ao empregado, motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, inclusive documentos junto a Receita Federal, Certidão de União Estável, Registro de Boletim de Ocorrência e Regularização de conta corrente bancária, mediante comprovação.
- b) A ausência de empregados, motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais será remunerada pela entidade, mediante comprovação.

Cláusula 28 – Ausência Justificada

- a) Fica estabelecida a justificativa e o abono de falta ao empregado, limitada a duas jornadas de trabalho por ano e por filho e cônjuge, ou fração correspondente, para acompanhar filho menor de 18 (dezoito) anos e dependente P.C.D (Pessoa com Deficiência) e pessoas com necessidades especiais quando necessário ao médico, mediante comprovação.
- b) Licença nojo: em caso de falecimento de parentes previstos no Artigo 473 da CLT, será assegurada ao empregado uma licença remunerada, mediante comprovação, de 09 (nove) dias consecutivos, bem como para sogro ou sogra.
- c) Abonar as horas / faltas quando o empregado acompanhar pai e mãe idosos acima de 65 anos, tanto para mulheres e para homens e cônjuge sem limite de idade, ao médico, até completar 2 dias (jornada) por ano.
- d) Fica estabelecida a justificativa e o abono de falta ao empregado, pelo tempo necessário, nos casos de internação hospitalar para fins cirúrgicos, de filhos, dependentes legais, cônjuge ou companheiro, podendo optar pelo dia da internação hospitalar, dia da cirurgia, ou dia da alta médica, mediante comprovação.

e) CICLO MENSTRUAL – Em caso de necessidade, não acumulativo, de 1 (um) dia para as empregadas, no decorrer do ciclo menstrual.

f) DOAÇÃO DE SANGUE – Até 16h00 (dezesesseis horas) por ano para doação de sangue.

g) Abono de falta ao empregado, para realização de sessões de fisioterapia, mediante comprovação (declaração médica).

Cláusula 29 – Uniformização e Dispensa de Ponto

As empresas deverão uniformizar os procedimentos de anotação de ponto, adotando, preferencialmente, o sistema magnético, com a dispensa por seus empregados da marcação de ponto nos intervalos de refeições e descanso.

Parágrafo 1º - Não serão descontados nem computados como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários (Lei 10.243 de 19.06.2001).

Cláusula 30 – Tratamento de Saúde

a) Fica assegurado o abono de faltas dos empregados por motivo de doença, mediante atestado de médico ou cirurgião dentista, credenciados pelo SENALBA, pelo INSS, conveniados ou particulares. também será assegurado o abono de falta ao empregado pelo tempo necessário à execução de exames médicos laboratoriais, e consultas médicas que necessitem sua presença, mediante a respectiva declaração do laboratório.

b) Atestados médicos e odontológicos: serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato representante da categoria profissional, desde que obedecidas às exigências da Portaria MPAS n.º 3370, de 09.10.84. Tais atestados devem portar o carimbo do sindicato representante da categoria profissional e assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no Artigo 27, parágrafo Único do Decreto n.º 89312, de 23.01.84.

c) Para os empregados que estejam abrangidos por plano assistência médica pago pelo empregador, que preveja reembolso, o convênio deverá aceitar atestado de qualquer médico.

d) Para os empregados que tiver direito ao plano e estiver de licença médica, serão aceitos os atestados.

Cláusula 31 – Empregado Acidentado

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

Parágrafo 1º - As entidades obrigam a comunicar-se imediatamente com os familiares do empregado acidentado, acompanhando-o do local do trabalho para ser hospitalizado, informando-lhes o nome, endereço do local de atendimento.

Parágrafo 2º - Reembolso das despesas com medicamentos utilizados no tratamento do empregado acidentado.

Cláusula 32 – Assistência Médica e Odontológica

Será assegurada assistência médica e odontológica aos empregados, seus cônjuges e dependentes legais até 24 anos, que estejam regularmente matriculados em curso universitário, assim definida em normas próprias, prestada por meio de convênios, assumindo a empresa a maior parcela das despesas destes convênios decorrentes, sendo claro que, pelo conteúdo do Comunicado SESI DR CO 02/99 firmado em 25/03/1999 com o Sindicato signatário e sua respectiva abrangência, a íntegra de tal Comunicado passa a fazer parte integral do acordo, após a rescisão do contrato de trabalho, a entidade deverá aceitar e tomar todas as providências necessárias, com relação ao comunicado do empregado de opção de manutenção do plano médico, conforme a legislação vigente.

Se a rescisão do contrato de trabalho for sem justa causa, os empregados terão direito a manutenção do plano médico e odontológico, em iguais condições quando da vigência do contrato de trabalho, por 90 (noventa) dias.

Parágrafo 1º - Será isento de coparticipação na mensalidade do convenio médico, os empregados que recebem até 04 salários-mínimos Federal.

Parágrafo 2º - A coparticipação na mensalidade devida durante o afastamento previdenciário deverá ser descontada após o retorno previdenciário em parcelas de acordo com o número de meses de afastamento.

Cláusula 33 – Taxa de Insalubridade e Periculosidade

As empresas que mantenham unidades insalubres ou de risco ficarão obrigadas a pagar um adicional de insalubridade ou periculosidade de 30% do salário nominal a todos os empregados que exerçam funções reconhecidas como insalubres ou de periculosidade. Os casos de dúvidas, quanto ao reconhecimento de serviços insalubres ou de risco, deverão ser elaborados por laudo técnico, por órgão competente.

a) Será considerado também insalubre os cargos de A.D.I., guarda-vidas, Oficial de Manutenção de piscina, agente de saúde, engenheiro ocupacional, pintor e outros profissionais sujeitos a laudo técnico;

b) Considera-se também (como) risco de vida, qualquer tipo de risco a integridade física, bem como as contínuas viagens feitas pelo empregado em veículo, a serviço da empresa.

Parágrafo único - Será considerado atividade insalubre os empregados (as) que exerçam atividades de higienização e limpeza em instalações sanitárias de uso público e coletivo de grande circulação – SÚMULA Nº 448 DO TST e NR 1.

Cláusula 34 – Auxílio ao filho (a) Pessoa com Deficiência Física Intelectual e Sensorial

As entidades que tiverem empregados com filhos nessas condições pagarão um auxílio à razão de 20% (vinte por cento) do salário normativo para cada filho.

Cláusula 35 – Auxílio Benefício/Medicamentos

Reembolso de 100% (cem por cento) do valor gasto em farmácias e convênio pela entidade empregadora com prescrição médica necessária ao tratamento de seus empregados e de seus dependentes, extensivo aos já aposentados e de seus dependentes, sobretudo à aqueles cuja doença demanda medicação constante ou de alto custo.

Fica facultado às entidades celebrar convênio com a Farmácia do Povo do Governo do Estado de São Paulo, devendo efetuar o reembolso dos medicamentos utilizados pelos seus empregados e dependentes, extensivo aos aposentados e seus dependentes.

Cláusula 36 – Auxílio por Morte

a) Aos dependentes de empregado que vier a falecer no período de vigência deste acordo será pago um auxílio financeiro, observados os seguintes parâmetros: para os que contavam de um até 05 (cinco) anos de serviço, 02 (dois) salários nominais contratuais; para os que contavam mais de 05 (cinco) e até 10 (dez) anos de serviço, 04 (quatro) salários nominais contratuais; para os que contavam com mais de 10 (dez) anos de serviço, 06 (seis) salários nominais contratuais, para os efeitos dos benefícios previstos no caput, só serão levados em consideração o tempo de serviço prestado à entidade e o salário sem acréscimo de qualquer natureza.

O benefício previsto nesta cláusula não se acumulará, em hipótese alguma, com nenhum outro de natureza idêntica ou semelhante previsto em regulamento interno ou no plano de complementação de aposentadoria sendo assegurado, no entanto, o pagamento do que for mais vantajoso ao beneficiário.

b) 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 à rescisão contratual;

c) Esta indenização será paga em dobro em caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6858/80, no Decreto 85.858/81 e na OS nº INPS/SB- 053.40, de 16.11.81;

d) As empresas que mantêm plano de seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares ou assemelhado à previdência social, por elas inteiramente custeados,

estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso de seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

Cláusula 37 – Complementação do Auxílio-Previdenciário

a) Aos empregados e aposentados que se mantêm com vínculo empregatício, afastados pela Previdência Social, seja em razão de doença, seja por acidente do trabalho, ou por qualquer outra razão, será paga uma complementação que respeitará os seguintes critérios:

b) Durante os primeiros 12 (doze) meses de afastamento, 100% (cem por cento) da diferença entre o salário nominal contratual e o benefício previdenciário.

c) De 12 (doze) meses e 1 (um) dia até 18 (dezoito) meses, 66,66% (sessenta e seis inteiros e sessenta e seis centésimos por cento) da diferença entre o salário nominal contratual e o benefício previdenciário.

d) De 18 (dezoito) meses e 01 (um) dia até 24 (vinte e quatro) meses, 33,33% (trinta e três inteiros e trinta e três centésimos por cento) da diferença entre o salário nominal contratual e o benefício previdenciário.

e) Ultrapassado o prazo máximo previsto no parágrafo imediatamente anterior, cessará a obrigação prevista no caput;

f) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 90º (nonagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre, para efeito de complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária;

g) 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;

h) 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;

i) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

j) Não recebendo o direito devido do INSS por recurso interposto junto ao órgão, a Entidade compromete-se a antecipar o auxílio previdenciário.

k) (limitado a 6 meses), sendo este firmado por Acordo para desconto quando ao recebimento do Benefício.

Cláusula 38 – Vale Transporte

Será concedido vale transporte aos empregados, na forma da Lei, inclusive em relação ao transporte efetuado por empresas privadas de transporte intermunicipal.

Parágrafo Único – No caso da não concessão do vale transporte na forma acima, fica facultado o seu pagamento em dinheiro, sendo que a empresa custeará a despesa com o transporte de seus empregados no equivalente à parcela que exceder 5,5 % (cinco e meio por cento) do salário dos mesmos. Havendo aumento de tarifa de transporte após o pagamento, a empresa efetuará a competente complementação, no salário do mês subsequente.

Na concessão de Vale Transporte, para os associados ao SENALBA/SP, a entidade empregadora efetuará desconto de 3% (três por cento) do salário dos empregados, correspondente ao fornecimento do Vale Transporte. Para os empregados que percebem remuneração superior ao valor acima estipulado e para os não sindicalizados, o desconto será de acordo com a legislação vigente.

Cláusula 39 – Vale Refeição

As entidades concederão Vale Refeição aos empregados no total de 23 vales por mês, inclusive nas férias, subsidiando parte do valor facial, e lhe será entregue até o dia de pagamento do salário mensal.

Parágrafo 1º – Os vales serão concedidos ao empregado que os requerer, desde que cumpra jornada de trabalho superior a 06 (seis) horas, sendo que o sábado não será considerado dia útil para esse fim, exceto se esse dia for de trabalho normal do empregado.

Parágrafo 2º – Os Valores de face do Vale corresponderão às seguintes importâncias (que serão reajustados de acordo com o índice de inflação INPC, medido nos 12 meses anteriores à data-base + 3% a título de ganho real):

para empregados que trabalham na região Av. Paulista R\$ 57,00 (cinquenta e sete reais)

para empregados que trabalham nas demais unidades... R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais centavos).

Parágrafo 3º – O Vale ora instituído não se constitui como verba salarial e não integrará, para nenhum efeito, o salário ou remuneração percebida pelo empregado.

Parágrafo 4º – O Vale Refeição será concedido nas férias e licenças sem remuneração e, rescindido o Contrato de Trabalho, cessará o direito do empregado a esse benefício.

Parágrafo 5º - Aos funcionários em férias ou licenciados, que tenham o direito ao benefício em questão, até a segunda faixa salarial da Tabela de valores de participação, será garantido o fornecimento do benefício sem o correspondente trabalho de acordo com a regra a seguir:

Condições de afastamento:

- Férias até 30 dias;
- Licença Médica até 120 dias;
- Licença Maternidade até 120 dias.
- Acidente de trabalho durante todo período.

Parágrafo 6º - Em caso de rescisão de contrato de trabalho motivada pelo empregador, os dias não trabalhados em razão do aviso prévio indenizado os valores do vale refeição não serão descontados.

Parágrafo 7º - Os valores pagos a maior ou em razão de afastamento do trabalho por força de licença médica somente serão compensados no próprio benefício, ou seja, não poderão ser descontados em folha de pagamento.

Cláusula 40 - Vale Alimentação

As Entidades concederão aos empregados um Vale Alimentação mensal, subsidiando a maior parcela do valor facial, e lhe será entregue até o dia de pagamento do salário mensal.

Parágrafo 1º - O Vale será concedido ao empregado que o requerer e os valores de face, de participação do empregado e de subsídio corresponderão às seguintes importâncias (que serão reajustados de acordo com o índice de inflação INPC, medido nos 12 meses anteriores à data-base + 3% a título de ganho real):

Carga horária semanal	Valores de face	Participação do empregado	Subsídio do empregador
Até 14 horas	R\$ 101,00	R\$ 7,52	R\$ 93,48
Acima de 14 horas	R\$ 168,00	R\$ 12,57	R\$ 155,43

Parágrafo 2º - O Vale ora instituído não se constitui como verba salarial e não integrará, para nenhum efeito, o salário ou a remuneração percebida pelo empregado.

Parágrafo 3º - O Vale Alimentação será concedido nas férias e nas licenças remuneradas e, rescindido o Contrato de Trabalho, cessará o direito do empregado a esse benefício.

Parágrafo 4º - Os vales serão distribuídos pôr empresa especializada a ser contratada após processo licitatório a que a Entidade deve promover pôr força de regulamento interno e, até que esse processo se conclua, para atender ao disposto no caput, provisoriamente o valor facial do vale será pago ao empregado em folha de pagamento, com o respectivo desconto de seu valor de participação.

Parágrafo 5º - Em caso de rescisão de contrato de trabalho motivada pelo empregador, os dias não trabalhados em razão do aviso prévio indenizado os valores do vale alimentação não serão descontados.

Parágrafo 6º - Os valores pagos a maior ou em razão de afastamento do trabalho por força de licença médica somente serão compensados no próprio benefício, ou seja, não poderão ser descontados em folha de pagamento.

Cláusula 41 – Uniformes

Será assegurado o fornecimento gratuito de uniforme membros superiores e inferiores adequando a atividade e respeitando a NR1, sendo de boa qualidade a cada 6 (seis) meses, calçados, (E.P.I.) Equipamento Proteção Individual e roupas de trabalho, quando exigido na prestação de serviço, devendo ser observada a respectiva época do ano e ou em casos eventuais.

Cláusula 42 – Refeitórios

Fica estabelecido que a empresa se obriga a conceder aos empregados locais em que possam tomar suas refeições na forma da lei.

Cláusula 43 – Gratuidade

Não serão cobradas mensalidades e materiais didáticos dos filhos dos empregados até 24 anos de idade nas unidades escolares, de ensino infantil, fundamental, médio e faculdades SESI e SENAI, para o funcionário, desde que na área específica deste. Este benefício não possui caráter para nenhum efeito, ao salário ou remuneração percebida pelo empregado. Não serão cobradas também mensalidades dos filhos dos empregados e dos respectivos empregados do SESI para os cursos do SENAI e vice-versa, dos empregados do SESC para o SENAC e vice-versa.

Parágrafo 1º - O SESI/SENAI concederá isenção de mensalidade e taxas dos Centros de Lazer para todos seus empregados e dependentes, cobrados pela entidade; bem como aos aposentados.

Parágrafo 2º - Fica garantido aos filhos dos empregados das Entidades a disponibilização 15% (quinze por cento) dos números de vagas nos cursos ministrados por estas entidades e materiais didáticos, apenas para os (cursos) regulamentados.

Cláusula 44 – Recrutamento Interno

Será assegurada participação de recrutamento interno para provimento de vagas em todas as funções, desde que o empregado preencha os requisitos para o desempenho do cargo.

O empregado da entidade não precisa ter experiência na função como requisito para o recrutamento.

Cláusula 45 – Carta-Aviso

Será garantida a comunicação aos empregados, por carta-aviso, dos motivos de dispensa, no caso de alegação de falta grave. O não cumprimento desse procedimento acarretará a presunção de dispensa imotivada.

Parágrafo Único – A Entidade dispensará o empregado do cumprimento do aviso prévio quando houver comprovação de obtenção de novo emprego.

Cláusula 46 – Carta de Referência

Será fornecida carta de referência ao empregado dispensado sem motivo justificado.

Cláusula 47 – Atestado de Afastamento e Salários

Será fornecido o atestado de afastamento e salários ao empregado demitido, por ocasião da rescisão contratual.

Cláusula 48 – Empregado em vias de Aposentadoria

a) Será garantida ao empregado que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição da aposentadoria, e que conte, no mínimo, com 04 (quatro) anos de trabalho, estabilidade provisória nesse lapso de tempo.

Parágrafo 1º- Será beneficiado pela estabilidade prevista no caput, o empregado que estiver a 24 (vinte e quatro) meses de obter o direito à aposentadoria, compreendendo a aposentadoria por tempo de contribuição por idade, conforme novo sistema de aposentadoria aprovado em lei.

Parágrafo 2º- Deverá o empregado comunicar à empresa, por escrito e mediante protocolo, que está amparado pela garantia constante desta cláusula, no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data da comunicação da dispensa, sob pena de decadência desse direito.

Parágrafo 3º - Após a análise do pedido do empregado e sendo ele portador da estabilidade prevista na cláusula, o empregador 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.

Cláusula 49 – Indenização Proporcional ao Tempo de Serviço

O empregado demitido sem justa causa terá direito a uma indenização de 03 (três) dias para cada ano completo trabalhado, além do aviso prévio legal da lei 12.506 de 11/10/2011.

Parágrafo Único – Essa indenização contará como tempo de serviço.

Cláusula 50 – Aviso Prévio para Empregados com mais de 45 anos

a) O empregado demitido sem justa causa e que tenha no mínimo 45 (quarenta e cinco) anos de idade, terá direito a um Aviso Prévio Adicional de 15 (quinze) dias, além dos 30 (trinta) dias previstos em Lei e da indenização proporcional de que trata a cláusula anterior da Pauta de Reivindicação, desde que conte com 03 (três) anos de trabalho na empresa.

Parágrafo Único – O acréscimo de dias previsto nesta cláusula será indenizado e não integrará o tempo de serviço do empregado para qualquer efeito.

b) O empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos de trabalho para a ENTIDADE e for injustamente dispensado, terá acrescido 03 (três) dias por ano completo excedente de cinco à duração ordinária do aviso prévio, previsto no Artigo 487 da CLT.

Cláusula 51 – Indenização Adicional

Fica assegurado aos empregados que forem dispensados no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base, o pagamento de indenização adicional equivalente a um salário nominal, além do aviso prévio e demais vantagens e garantias constantes do presente acordo.

Cláusula 52 – Homologações das Rescisões de Contrato de Trabalho

A quitação das rescisões de contrato de trabalho será, obrigatoriamente, nos prazos legais.

Parágrafo 1º – O não cumprimento dos prazos acima obrigará o empregador a responder por perdas e danos, que se resolverá pelo pagamento dos valores a que faria jus o empregado como se vigendo estivesse o contrato de trabalho, além das penalidades já previstas em lei, com os limites do Artigo 412 do Código Civil e;

Parágrafo 2º – Quando a empresa promover a dispensa ou receber pedido de demissão de empregado com mais de 01 (um) ano de contrato, em sendo a homologação na sede da entidade sindical - SENALBA, desde que possua no município setor próprio de homologação deverá ser efetuada no prazo máximo de 20 dias do término do contrato.

Parágrafo 3º – Quando as homologações ocorrerem em outro município, as despesas do empregado com transporte desde o município do local em que trabalha até o da homologação, serão pagas pela empresa, desde que a dispensa tenha sido sem justa causa.

Parágrafo 4º – Apenas poderá ocorrer a homologação da rescisão do contrato de trabalho entre empregador e empregado no sindicato.

Parágrafo 5º - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato (SENALBA/SP) e, se não houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho. Os Documentos pertinentes a TRCT serão enviados eletronicamente ao setor de conferência (cobranca@senalba.com.br), desde que o empregado não tenha feito oposição a contribuição assistencial / taxa negocial.

Cláusula 53 – Prestação de Serviço ao Sindicato

Fica estabelecido o abono de faltas dos diretores efetivos e suplentes do SENALBA, para que eles possam prestar serviços ao Sindicato. A empresa deve ser comunicada por escrito com 05 (cinco) dias de antecedência.

Parágrafo único – Excetuam-se desta cláusula os participantes das comissões de negociação/acompanhamento e os homologadores.

Cláusula 54 – Eleição CIPA (Comissão Interna Prevenção de Acidente) e Assédio

a) Fica assegurado ao SENALBA/SP o acompanhamento do processo eleitoral da CIPA, inclusive a respectiva apuração.

b) 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 05 (cinco) dias antes do pleito para o registro de candidatos. Ao candidato inscrito será fornecido comprovante de sua inscrição. Até 05 (cinco) dias após a eleição, as entidades enviarão cópia de todo o processo para o SENALBA/SP.

Cláusula 55 – Quadro de Avisos

Será permitido pela empresa, observados os preceitos legais, que publicações, avisos, convocações e outros materiais tendentes a manter o empregado atualizado com relação aos assuntos sindicais de seu interesse, sejam afixados em Quadro de Avisos, situado em local visível e de fácil acesso, desde que não tratem de questões político-partidárias e de cunho religioso.

Parágrafo Único – O empregador permitirá o acesso de diretor sindical nas unidades para transmitir aos empregados assuntos de interesse da categoria.

Cláusula 56 – Agente de Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho

As empresas, em função da busca do bem-estar coletivo (amplo relacionamento no ambiente de trabalho), disporão de um AGENTE PERMANENTE DA ÁREA DE QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO – Q.V.T., atuando na aplicação das boas maneiras no convívio profissional, promovendo uma melhor qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, um aumento no padrão de atendimento.

Cláusula 57 – Reembolso de Quilometragem

Sempre que, por mútuo acordo entre empregador e empregado, este último se utilizar veículo próprio para o exercício de sua atividade profissional, será reembolsado em 30% (trinta por cento) do preço do litro do combustível, por quilômetro rodado. Nas rodovias com pedágio será reembolsado pelo empregador o valor total dos tíquetes do pedágio.

Parágrafo Primeiro- O seguro de veículo, a Entidade, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, se propõe à participar do custo de 50% (cinquenta por cento) do prêmio de seguro do veículo de propriedade do empregado que exerça atividade externa e que,

comprovadamente, utilizar seu veículo para o trabalho e na execução de seu serviço, enquanto permanecer no exercício do cargo.

Parágrafo Segundo – Participação na manutenção de veículo, até um percurso de 1.000 Km, por mês de serviço, empregado que exerça atividade externa e que, comprovadamente, utilizar seu veículo para o trabalho e na execução de seu serviço, R\$ 0,10 (zero vírgula dez centavos) (que será reajustado de acordo com o índice de inflação INPC, medido nos 12 meses anteriores à data-base + 3% a título de ganho real), por quilometro rodado para a cobertura dos roteiros de viagem ou escala de serviço efetivamente cumprido.

Parágrafo 3º - quando ocorrer o prazo de inspeção ou revisão mecânica, a entidade disponibilizará de tempo ao empregado durante o horário de trabalho, conduzir o automóvel até a concessionária para o devido e necessário ajuste mecânico garantindo a estabilidade e segurança do instrumento de trabalho, ou seja, o automóvel.

Cláusula 58 - Adicional por Atividade em outro Município/Estado

Fica assegurado ao empregado que exercer suas atividades em diferentes municípios/estados a serviço da entidade o pagamento de adicional de 25% (vinte e cinco inteiros por cento) sobre o valor das horas, no que se refere às atividades fora do município/estado onde ocorreu a prestação contratual normal. Deixando de prestar serviços fora do município/estado de origem, cessará a obrigação do pagamento do adicional.

Parágrafo 1º:- como exceção ao disposto no caput, fica a entidade desobrigada do pagamento do adicional previsto, somente quando os exercícios da atividade em diferentes municípios/estados se der por iniciativa expressa e fundamentada do empregado.

Parágrafo 2º:- fica facultado ao empregado manifestar, por escrito, a entidade oposição ao trabalho concomitante em outro município/estado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo 3º:- formulada a oposição, obriga-se a entidade, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, anular o procedimento administrativo de designação do empregado para trabalho concomitante em outro município/estado.

Parágrafo 4º - Fica acordado entre as partes que o tempo de deslocamento necessário para a realização de atividades externas será considerado como parte integrante da jornada de trabalho. Entende-se como atividades externas aquelas que exijam o deslocamento do empregado para fora do seu local habitual de trabalho, independentemente do meio de transporte utilizado e do tempo despendido. O tempo contabilizado será o período efetivamente do trajeto de ida e volta entre o local de trabalho e o local onde a atividade externa será realizada.

Cláusula 59 - Garantia ao Empregado Transferido de Município

Fica assegurada ao empregado transferido de município, a garantia de emprego pelo período de 6 (seis) meses, contados da data da efetiva transferência.

Parágrafo 1º:- como exceção ao disposto no caput, fica a entidade desobrigada a assegurar a estabilidade prevista, somente quando a transferência de município se der por iniciativa expressa e fundamentada do empregado.

Parágrafo 2º:- a garantia ao empregado transferido disposta no caput, será concedida apenas uma vez no decorrer do presente acordo coletivo.

Cláusula 60 – Comunicação de Acidente do Trabalho

As entidades enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de janeiro e julho, cópia do anexo 1, completo, previsto no item 5.22, letra “e” da NR-5, para fins estatísticos.

No caso de acidente ocorrido nas dependências da entidade, o respectivo sindicato deverá ser comunicado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, com descrição sumária do acidente.

Na ocorrência de acidente de trajeto, a comunicação ao sindicato deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento dos fatos. O empregador fica obrigado a comunicar o sindicato.

Na hipótese de óbito decorrente de acidente do trabalho, o Sindicato deverá ser avisado com máxima urgência.

Cláusula 61 – Garantia ao Empregado Afastado do Serviço por Motivo de Doença.

Ao empregado afastado do serviço, por motivo de doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 90 (noventa) dias.

Cláusula 62 - Garantias ao Empregado com Sequelas e Readaptação.

Será garantida ao empregado acidentado no trabalho ou acometido por doença profissional a permanência na Entidade em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo na remuneração antes percebida, desde que, após o acidente ou comprovação da aquisição de doença profissional, apresente, cumulativamente, redução da capacidade laboral, atestada pelo órgão oficial e que se tenha tornado incapaz de exercer a função que anteriormente desempenhava obrigado, porém, o empregado nessa situação a participar dos processos de readaptação e reabilitação profissional.

Parágrafo Único: o período de estabilidade do empregado que se encontre participando dos processos de readaptação e reabilitação profissional será o previsto em lei.

Cláusula 63 - Licença Sem Remuneração

A entidade poderá conceder, a seu critério, licença sem remuneração ao empregado que a solicitar através de requerimento por escrito, não sendo esse período de afastamento computado para contagem de tempo de serviço ou para qualquer outro efeito, inclusive legal.

Parágrafo 1º: A licença ou a sua prorrogação de que trata o caput, deste artigo, deverá ser comunicada por escrito a entidade, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do início do afastamento do local do trabalho. A licença só terá início a partir da data expressa no comunicado, mantendo-se, até aí, todas as vantagens contratuais. A intenção de retorno do empregado à atividade deverá ser comunicada a entidade, no mínimo 30 (trinta) dias antes do término da licença.

Parágrafo 2º: Será considerado demissionário o empregado que, ao término do afastamento, não retornar às atividades de trabalho.

Parágrafo 3º: Será garantido no retorno ao trabalho do empregado de licença sem vencimento, estabilidade de emprego, no mínimo de 30 (trinta) dias.

Cláusula 64 - Estabilidade para Pessoas com Doenças Graves

Fica assegurada, até eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos portadores do vírus HIV, câncer e as patologias em que se liberem o uso do FGTS, resultante da patologia de base.

Cláusula 65 – Mensalidade Associativa

a) O empregador se obriga a recolher ao SENALBA, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto, as contribuições associativas, sob pena de multa de 01% (um por cento) ao dia, além de correção monetária.

b) Recolhimento em folha de pagamento das contribuições associativas e taxas assistenciais devidas ao SENALBA, terá prazo máximo de 10 (dez) dias após efetuado o desconto para repasse das mesmas. O não recolhimento dentro do prazo, implicará em multa de 02% (dois por cento) mais juros de 01% (um por cento) ao mês sobre o valor.

Cláusula 66 – Contribuição do Empregador

Todas as entidades/empresas integrantes da categoria econômica, conforme aprovado em Assembleia Geral, recolherão a título de Contribuição Federativa, a taxa de 01% (um por cento) sobre a folha de pagamento de março, a ser recolhida até 30 de abril de 2025, em guia própria a ser emitida pelas entidades.

a) As empresas sem empregados contribuirão com o mesmo percentual, calculadas sobre o pró-labore.

b) A falta de pagamento implicará na multa de 10% (dez por cento) e correção devida na forma da lei.

Cláusula 67 – Contribuição 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, a Entidade se obriga a descontar, de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do SENALBA/SP, uma única contribuição anual de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais) do salário já reajustado, no mês de abril de 2025, 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 10/05/2025, 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, no prazo de até 10 (dez) dias corridos após a data da assinatura da correspondente Convenção Coletiva/ Acordo Coletivo de Trabalho. 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 Jau, 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 30/04/2025, para que a empregadora não efetue o referido desconto.

Cláusula 68 – Contribuição Sindical

Conforme deliberação e aprovação em assembleia geral da categoria profissional, deverá ser descontado de todos os empregados, a Contribuição Sindical Urbana, que conforme dispõe os artigos 578, 580 e 582, da NCLT, correspondente a um dia de trabalho dos salários do mês de março de 2025, e recolhido às Agências da CEF, ou os estabelecimentos bancários nacionais, até o dia 30 de abril de 2025. A GRCSU será encaminhada para todas as empresas no âmbito estadual, via postal, a qual deverá ser efetuado o pagamento em nome do SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DE SÃO PAULO – SENALBA/SP, através do código sindical nº 000.809.86223-3, CNPJ nº 61.002.267/0001-02, com a posterior remessa dos seguintes documentos: 1) relação nominal dos empregados/servidores contribuintes, indicando função e salário percebido no mês de desconto, com o respectivo valor recolhido; 2) GRCSU – Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical Urbana, devidamente quitada, no prazo de 30 dias, (Art. 586 da NCLT). Ficam os interessados, cientificados, desde já que o não recolhimento da Contribuição Sindical de seus empregados até o dia 30 de abril de 2025, importará na multa de 10% (dez por cento) nos primeiros 30 dias, com adicional de 2% (dois por cento) ao mês subsequente, juros de 1% (um por cento) e atualização monetária conforme estabelece o art. 600 da NCLT.

Parágrafo Único: As empresas deverão encaminhar a opção do recolhimento a que se refere o caput deste artigo da contribuição a todos os empregados beneficiados pelo Acordo / Convenção Coletiva.

Cláusula 69 - Relação Nominal

Obrigam-se as Entidades a encaminharem ao SENALBA/SP, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da data da assinatura da presente Convenção Coletiva, a relação nominal dos empregados que integram seu quadro de funcionários, acompanhada do valor do salário mensal e das guias de Contribuição Sindical.

Cláusula 70 – Assembleias Sindicais

O empregador abonará as ausências dos empregados, limitadas a três por ano, sem descontos dos respectivos salários e do DSR, para comparecimento à Assembleia Geral do Sindicato ou para participação em Encontro/Congresso/Seminário, mediante comprovação escrita de presença, a ser encaminhada pelo Sindicato, em até 10 dias úteis após a realização do evento.

Parágrafo Primeiro – Para todos os empregados serão também abonadas às ausências ao trabalho no Sábado e Domingo, caso a Assembleia se estenda há esses dias.

Cláusula 71 – Mandato Sindical

Fica estabelecido o cômputo, como tempo de serviço efetivo, o período de afastamento sem remuneração, de até 03 (três) empregados eleitos para o desempenho de mandato sindical.

Cláusula 72 – Comissão de Acompanhamento

- a) As partes mantêm a Comissão de Acompanhamento que tem por objetivo zelar pelo cumprimento do presente Acordo, intentar a tratativa permanente da solução dos problemas que possam surgir entre os empregados e o empregador e discutir questões não contempladas na norma coletiva, inclusive o tema relativo a representantes sindicais.
- b) A comissão de acompanhamento é composta por 02 (dois) representantes titulares e 02 (dois) representantes suplentes de cada uma das partes.
- c) A Comissão de Acompanhamento reunir-se-á, ordinariamente, uma vez a cada dois meses e, extraordinariamente, quando convocada por uma das partes, com, pelo menos, 05 (cinco) dias de antecedência.
- d) Receber comunicações formalizadas pelo SENALBA/SP, de abuso de poder nas relações de trabalho, as quais serão encaminhadas para averiguação e, sendo pertinentes, a Entidade/Empresa tomará as medidas para coibir o abuso, dando conhecimento do resultado aos membros da Comissão.
- e) Os membros suplentes poderão participar das reuniões.
- f) As conclusões da Comissão serão sempre ratificadas em documentos específicos e terão validade apenas depois de homologadas pelos Acordantes.

Cláusula 73 – Delegados Sindicais

Conceder estabilidade para os delegados sindicais.

Cláusula 74 – Programa de Melhoria no Desenvolvimento do Trabalho

Durante o ano civil, para efeito de capacitação de melhoria no desenvolvimento das rotinas de trabalho, as empresas/entidades provisionarão recursos suficientes na aplicação de no mínimo de 50 (cinquenta) horas de treinamento aos empregados, por ano.

Cláusula 75 – Trabalho em Escala

- a) As empresas/entidades que se utilizam da mão-de-obra conforme escala disponibilizarão aos empregados o conhecimento dos dias de folga com prazo mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência, proporcionando uma melhor condição no planejamento de lazer e atividades familiares.
- b) O modelo de escala de revezamento é de livre escolha da empresa, organizada de maneira que a folga coincida com o domingo em um período máximo de 4 (quatro) semanas de trabalho.

Parágrafo primeiro: não serão alteradas as folgas após entrega do quadro da Escala de Revezamento de Folgas ao empregado (a);

Parágrafo segundo: conforme dispõe a CLT no artigo 386, a mulher que laborar em Escala de Revezamento de Folgas, o seu descanso dominical será organizado quinzenalmente.

Cláusula 76 – Quebra de Caixa

O empregado que exercer as funções de Caixa terá direito ao pagamento por “quebra de caixa”, no valor de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais).

Parágrafo 1º - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa / entidades, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

Parágrafo 2º - As empresas / entidades que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa, não estão sujeitas ao pagamento por “quebra de caixa”, previsto no “caput” desta cláusula.

Cláusula 77 – Cesta Básica Infantil

As entidades/empresas fornecerão aos (às) empregados (as), durante o primeiro ano de vida de seus filhos (as), facultada a entrega em espécie, de cesta básica infantil, composta dos seguintes alimentos e materiais: leite em pó, farinha (neston, mucilon, aveia, maisena, nescau), fraldas, mamadeira, chupeta e sabonete.

Cláusula 78 – Programa de Melhoria de Escolaridade

As entidades/empresas concederão aos empregados interessados no aprimoramento de seus estudos benefício de melhoria de escolaridade, compreendida no pagamento de 80% (oitenta por cento) do valor da mensalidade através de bolsa de estudo ou curso de idiomas para capacitação profissional, mediante avaliação mensal, semestral ou anual do desenvolvimento profissional do empregado.

Cláusula 79 – Extrato de Previdência Privada

As entidades fornecerão aos empregados demitidos sem justa causa, pedido de demissão ou aposentadoria, quando da homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho, o extrato atualizado e corrigido dos depósitos relativos ao período de contribuição ao plano complementar previdenciário que será fornecido pela instituição financeira que administra referido plano.

Cláusula 80 – Seguro de Vida

Custear inteiramente apólice de seguro de vida, que tem como cobertura a morte por acidente de trabalho.

As empresas se comprometem a custear sem ônus para os seus empregados um Seguro de Vida com as seguintes coberturas:

- Morte do segurado – até 100% (cem por cento) do capital Segurado;
- Invalidez do Segurado – até 100% (cem por cento) do capital segurado de acordo com a Tabela de Invalidez permanente da SUSEP;

- Morte Cônjuge (a) – 50% (cinquenta por cento) do capital Segurado;
- Morte de filhos menores de 21 (vinte um) anos – 25% (vinte cinco por cento) do capital segurado;
- Invalidez Permanente por Doença Congênita dos filhos com idade de 00 (zero) a 18 (dezoito) anos – 25% (vinte cinco por cento) do capital Segurado através de Comprovação (atestado médico).

Cláusula 81 – Acordos com Abrangência Nacional

Poderá as empresas/entidades que possuem filiais em outros Estados cumprir a Convenção Coletiva de Trabalho da localidade da Sede da entidade/empresa, desde que haja anuência do sindicato profissional, com o depósito do acordo coletivo na Superintendência Regional do Trabalho do local de sua aplicação, ficando garantido ao Senalba o recebimento das contribuições que lhe são devidas.

Cláusula 82 – Manutenção de Conquistas e Benefícios

Que sejam mantidos todos os direitos, conquistas e benefícios já assegurados aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva /Acordos Coletivos.

Cláusula 83 – Legalidade do Senalba

Fica estabelecida a legalidade do SENALBA, para promover perante a Justiça do Trabalho e o Foro em geral, ações plúrimas em nome dos empregados, e, como parte interessada, em casos de descumprimento de qualquer cláusula avençada neste Acordo.

Cláusula 84 – Multa

O não cumprimento das obrigações de fazer constantes deste Acordo sujeitará à parte infratora a uma multa de 20% (vinte por cento) do piso salarial, revertendo em favor da parte prejudicada.

Cláusula 85 – Ação de Cumprimento

O SENALBA será competente para propor na Justiça do Trabalho ação de cumprimento em nome dos empregados, associados ou não, em relação às cláusulas aqui avençadas.

Cláusula 86 – Tratamentos Odontológicos

As entidades concederão 50% de desconto para seus empregados e dependentes nos tratamentos odontológicos e farão parcelamento do valor com desconto em folha.

Cláusula 87 – Pedido de Informação

Os empregadores atenderão aos pedidos de informações encaminhados pelo Sindicato desde que se trate de relações trabalhistas.

Cláusula 88 – Estabilidade Provisória

Fica assegurada a estabilidade provisória de 90 (noventa) dias a todos os empregados após a realização do reajuste salarial pelo Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo.

Cláusula 89 – Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP

As entidades ficam obrigadas a entregar aos empregados, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, no ato da homologação, as informações contidas no E-SOCIAL (LEI 8373/2014) ao empregado, assim como o Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, na forma da Lei no. 8.213/91, Decreto no. 3.048/99 e Instruções Normativas INSS/DC no. 84/02 e 90/03).

Cláusula 90 – Bolsas de Estudo

Os instrutores/monitores dos cursos livres têm direito a bolsas de estudo integrais, incluindo matrícula, para si e para seus filhos.

Os filhos 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 pela entidade, observado o disposto nesta cláusula e parágrafos seguintes.

Parágrafo 1º – 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 2º – A entidade está obrigada a conceder, no mínimo, 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 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 a capacitação dos beneficiários.

Parágrafo 4º – As bolsas de estudo serão mantidas quando o instrutor/monitor estiver licenciado para tratamento de saúde ou em gozo de licença mediante anuência da entidade, exceto nos casos de licença sem remuneração.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 7º – No caso de o dependente do instrutor/monitor ser reprovado, a entidade não estará obrigada a conceder bolsa de estudo no ano seguinte. O direito à bolsa de estudo será recuperado quando ocorrer à promoção para série subsequente.

Cláusula 91 – 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 à 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.

Cláusula 92 – Licença Maternidade (Benefícios fiscais Governo)

A Entidade concederá a toda empregada licença maternidade de 180 dias, de acordo com a legislação específica recebendo, os benefícios fiscais.

Cláusula 93 – Dupla Função

A Empresa obriga-se a observar as limitações profissionais dos empregados com funções definidas, não atribuindo outras não atinentes ao cargo. No caso da Dupla Função, terá direito a um acréscimo de 20% (vinte por cento), em seu salário base.

Cláusula 94 – Vale Refeição / Vale Alimentação

Em razão da lei complementar 1166/12 de 09 de janeiro de 2012, foi acrescida a Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte às cidades de Aparecida, Arapeí, Bananal, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Canas, Caraguatatuba, Cruzeiro, Cunha, Guaratinguetá, Igaratá, Ilha Bela, Jacareí, Jambeiro, Lagoinha, Lavrinhas, Lorena, Monteiro Lobato, Natividade da Serra, Paraibuna, Pindamonhangaba, Piquete, Potim, Queluz, Redenção da Serra, Roseira, Santa Branca, Santo Antonio do Pinhal, São Bento do Sapucaí, São José do Barreiro, São José dos Campos, São Luiz do Paraitinga, São Sebastião, Silveiras, Taubaté, Tremembé e Ubatuba, será garantido para efeito de Vale alimentação ou Vale refeição igual valor as demais Regiões Metropolitanas existente no Estado de São Paulo.

Parágrafo único - Fica estabelecido que os empregados com carga horária semanal entre 10 (dez) e 30 (trinta) horas semanais terão direito ao recebimento de Vale-Refeição (VR) ou Vale-Alimentação (VA) correspondente a 70% (setenta por cento) do valor concedido aos empregados com jornada integral. O benefício será proporcionalmente ajustado, garantindo que os trabalhadores em regime de jornada parcial possam usufruir de condições justas e adequadas para sua alimentação durante o expediente.

Cláusula 95 – Auxílio Educação (Matrícula)

Ao empregado, quando matriculado em curso oficial de ensino e sendo o curso voltado para sua atividade profissional, a partir do segundo ano será concedido um auxílio educação a ser pago no mês subsequente da matrícula efetuada, equivalente a 50% do valor da matrícula, mediante comprovação de aprovação e regular frequência do ano anterior.

Parágrafo Único – O empregado não sendo promovido ao ano seguinte deixará de receber o benefício descrito no “caput”.

Cláusula 96 – Adicional de Férias por Tempo de Serviço

A entidade pagará a todos os empregados, adicional de férias por tempo de serviço calculado sobre a remuneração dos mesmos, independente do benefício previsto no Art. 7º - XVII da Constituição Federal, nas seguintes proporções:

- De 05 anos até 09 anos, 11 meses e 29 dias de serviço - 5%
- De 10 anos até 19 anos, 11 meses e 29 dias de serviço - 8%
- De 20 anos até 29 anos, 11 meses e 29 dias de serviço - 10%
- De 30 anos em diante..... - 15%

Parágrafo 1º – As porcentagens desta cláusula serão aplicadas sobre o salário nominal percebido pelo empregado no dia do início efetivo das férias.

Parágrafo 2º – O tempo de serviço do empregado será apurado na data em que completar o período aquisitivo de férias, caso em que o adicional será devido integralmente.

Parágrafo 3º – O adicional por tempo de serviço concedido na forma desta cláusula, não integrará o salário para qualquer efeito, ficando entendido que ele tem a finalidade exclusiva de proporcionar ao empregado importância suplementar para ajudá-lo no custeio das férias.

Cláusula 97 – Garantia a Empregada que Sofrer Aborto

Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto, comprovado por atestado médico, pelo período de 60 (sessenta) dias após o gozo do repouso remunerado de que trata o Art.395 da CLT.

Cláusula 98 – Seguro de Transporte de Valores

Fica assegurado pela entidade a cobertura de seguro de bens pessoais e de vida para os empregados que executa o transporte de valores a rede bancárias.

Cláusula 99 – Empréstimo nas Férias

Ao solicitar as férias, o funcionário poderá requisitar um empréstimo no valor equivalente aos dias do período de férias concedidas, a ser creditado juntamente com o salário do mês de início das férias.

Parágrafo único - O pagamento do empréstimo será realizado em até seis parcelas, a critério do funcionário, conforme requerido por escrito no momento da solicitação de férias, mediante desconto em folha de pagamento nos meses subsequentes.

Cláusula 100 - Adicional Responsabilidade

O profissional que assumir responsabilidades adicionais às suas atribuições, por “Designação Especial” e em caráter temporário, deverá receber um adicional mensal, não inferior a 10% e não superior a 25% sobre a sua remuneração atual, e enquanto perdurar

a Designação Especial, e tendo por base a complexidade da responsabilidade adicionada, comparada à complexidade da função atual.

Parágrafo Único: O adicional neste caso será tratado nos registros funcionais, carteira de trabalho e holerite como “Adicional de Responsabilidade” e receberá sobre ele todos os Encargos e Direitos Trabalhistas pertinentes.

Cláusula 101 – Gratificação por Aposentadoria

O empregado que conte, no mínimo, 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, e vir a se desligar por motivo de aposentadoria, receberá uma gratificação de valor correspondente a 1,5 (um salário e meio) de seu último salário.

Cláusula 102 – Estabilidade Provisória ao Empregado Pai

O empregado pai, desde que conte, no mínimo, 02 (dois) anos de tempo de serviço na empresa gozará de estabilidade provisória no emprego, salvo demissão por justa causa, ou por acordo entre as partes, realizada com assistência do SENALBA, pelo período de 60 (sessenta) dias, contados da data de nascimento do filho, devidamente comprovada através do fornecimento da respectiva certidão de nascimento.

Parágrafo único - O direito de que trata o "caput" não será concedida uma 2ª (segunda) vez, se o intervalo for inferior a 18 (dezoito) meses em relação à 1ª (primeira).

Cláusula 103 – Licença para o Pai Adotante

A empresa concederá o mesmo benefício da mãe adotante, para o empregado do sexo masculino, que vier adotar crianças, obedecendo aos critérios da Lei nº. 10.421 de 15/04/2002.

Parágrafo único - O direito de que trata o "caput" não será concedida uma 2ª (segunda) vez, se com intervalo inferior a 18 (dezoito) meses em relação à 1ª (primeira).

Cláusula 104 – Atraso no Pagamento de Salários

As empresas que efetuarem o pagamento de salários além da data limite legal estará sujeitas ao pagamento de multa e demais penalidades previstas na Lei 7.855/89.

Cláusula 105 – Bonificação Compra de Medicamentos

As empresas concederão, na vigência do presente Acordo / Convenção Coletiva a todos os seus empregados por ele abrangidos, uma bonificação na compra de medicamentos, cujo percentual vincula-se ao salário respectivo, conforme escala abaixo:

Salário Percentual

- até 5 salários mínimos 90%
- de 5 a 15 salários mínimos 75%
- de 15 a 20 salários mínimos 55%

- de 20 a 30 salários mínimos 35%
- acima de 30 salários mínimos 1%

Cláusula 106 – Anistia de Dívidas

No caso de falecimento do empregado suas dívidas contraídas exclusivamente junto a EMPRESA serão anistiadas.

Cláusula 107 - Manutenção de Vantagens por Afastamentos

As empresas garantirão, nos casos de períodos de afastamento de até 180 (cento e oitenta) dias, em decorrência de doença ou acidente, devidamente caracterizado pela Previdência Social, que o empregado receberá o 13º Salário e as férias do período, além das vantagens que lhe são asseguradas.

Cláusula 108 – Reuniões Internas com Trabalhadores

As reuniões de caráter interno convocadas pelo empregador e realizada fora do horário normal de trabalho serão computadas como horas extraordinárias.

Parágrafo único: O Caput desta Cláusula não se aplica aos funcionários que exercem função de confiança.

Cláusula 109 – Preenchimento de Formulário para Previdência Social

As Empresas preencherão a documentação exigida pelo INSS, quando solicitada pelo empregado, devendo fornecê-la nos seguintes prazos:

- a) para fins de auxílio-doença: 3 (três) dias úteis;
- b) para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c) para fins de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.

Parágrafo único - As Empresas fornecerão, por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, o formulário exigido pelo INSS para fins de instrução do processo de aposentadoria especial.

Cláusula 110 – Relação Homoafetiva

As vantagens da Convenção Coletiva / Acordo Coletivo de Trabalho aplicáveis aos cônjuges dos empregados abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada.

Parágrafo Primeiro: O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 45 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 45, 06.08.2010 (D.O.U de 11.08.2010).

Parágrafo Segundo: Na vigência da presente Convenção Coletiva / Acordo Coletivo de Trabalho as empresas divulgarão, internamente, as vantagens de que trata o caput desta cláusula e determinarão que a opção do (a) empregado (a) será feita diretamente à área de Recursos Humanos.

Cláusula 111 - Programa de Cultura do Trabalhador – Vale Cultura

As empresas concederão aos seus empregados, que percebem remuneração mensal até o limite de 5 (cinco) salários-mínimos nacionais, aqui compreendido o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, o Vale-Cultura instituído pela Lei n. 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, IN MINC n. 02/2013, de 06/09/2013 e Portaria MINC n. 80, de 30/09/2013, no valor único mensal de R\$ 100,00 (cem reais), sob a forma de cartão magnético.

Parágrafo Primeiro: O fornecimento do vale-cultura depende de prévia aceitação pelo empregado e não tem natureza remuneratória, nos termos do art. 11 da Lei 12.761/2012.

Parágrafo Segundo: O empregado usuário do vale-cultura poderá ter descontados, de sua remuneração mensal, assim entendida como o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, os seguintes percentuais sobre o valor do vale-cultura estabelecidos no art. 15 do Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, como segue:

I– Até um salário-mínimo – dois por cento;

II – Acima de um salário-mínimo e até dois salários-mínimos – quatro por cento;

III – Acima de dois salários-mínimos e até três salários-mínimos – seis por cento;

IV – Acima de três salários-mínimos e até quatro salários-mínimos – oito por cento; e

V – Acima de quatro salários-mínimos e até cinco salários-mínimos – dez por cento.

Parágrafo Terceiro: O salário-mínimo a ser considerado, para efeito de desconto, é o valor correspondente ao salário-mínimo nacional.

Parágrafo Quarto: As empresas, nos termos da legislação citada no caput, providenciarão sua habilitação como “entidade beneficiária” do vale cultura, junto à Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura (SEFIC) do Ministério da Cultura.

Parágrafo Quinto: Ficam a critério do empregado, nos termos da legislação do Vale-Cultura, a forma e o momento de utilização dos créditos efetivados pelas empresas, decorrentes do cumprimento desta cláusula.

Parágrafo Sexto: Esta cláusula vigorará durante a vigência da presente convenção / acordo coletivo, salvo se antes desse prazo o incentivo fiscal previsto no art. 10 da Lei 12.761/2012 e nos artigos 21 e 22 do Decreto 8084/2013 for revogado, hipótese em que a concessão do benefício Vale-Cultura cessará imediatamente.

Cláusula 112 – Salário dos Instrutores nos Períodos de Redução de Atividades

Quando sobrevier redução das atividades em cursos livres o salário dos Instrutores, em tais períodos, será pago pelo valor da média dos últimos 12 (doze) meses, bem como o pagamento do 13º Salário.

Cláusula 113 – Abono de Faltas por Greve no Sistema de Transporte Coletivo

Em caso de greve total no sistema de transporte coletivo urbano, é vedada qualquer punição aos empregados que faltarem ao serviço, devendo ser abonada.

Parágrafo Único: O empregado não poderá se recusar caso a empresa coloque à sua disposição serviço próprio de transporte para seu deslocamento. Com isso o empregador poderá exigir que o empregado compareça ao trabalho, uma vez que não estará impossibilitado de fazê-lo, ou seja, o empregado terá a obrigação de comparecer ao trabalho.

Cláusula 114 – Aperfeiçoamento Técnico

A Empresa oferecerá um programa de treinamento e aperfeiçoamento profissional dos seus empregados, bem como destinará recursos para custeá-lo identificado com a necessidade de serviço.

Cláusula 115 – Medidas Preventivas Quanto a Assédios Moral e Sexual

As Empresas/Entidades se comprometerão a promover palestras visando esclarecer aos participantes sobre os temas assédio morais, psicológicos e assédio sexual.

Parágrafo Único: A empresas / entidades apurarão todos os casos de discriminação praticados aos seus empregados no cumprimento das suas atividades dentro da empresa, sempre que a ela forem denunciados, tomando as providências necessárias.

Cláusula 116 – Equidade de Gênero e de Raça

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, raça, nacionalidade ou idade, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, no artigo 461 da CLT, nas Convenções 100 e 111 da OIT e na Lei nº 9.029/2010 - Estatuto da Igualdade Racial.

Cláusula 117 – Local para Amamentação

Os estabelecimentos onde trabalhem pelo menos 25 (vinte e cinco) mulheres com mais de 16 anos de idade, terão local apropriado onde seja permitida a guarda, sob vigilância e assistência, dos seus filhos, no período da amamentação, ressalvando o disposto no artigo 389, parágrafo 2º, da CLT.

Parágrafo Único - Nos termos do artigo 396 da CLT, as empresas poderão conceder dispensa de 1(uma) hora antes ou depois de cada jornada de trabalho, por solicitação da empregada.

Cláusula 118 – Rescisão de Empregados

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, as empresas facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho

nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, de forma dobrada, sem prejuízo de acréscimos legais.

Parágrafo único: Fica garantido aos empregados sindicalizados o direito à assistência do sindicato nos casos de homologação de rescisão contratual. O sindicato irá acompanhar e orientar o empregado durante o processo de homologação, assegurando que todos os direitos trabalhistas sejam respeitados e corretamente pagos. A assistência será prestada sem custo adicional para o empregado, desde que ele esteja em dia com suas obrigações sindicais.

Cláusula 119 – Jornada 12 x 36

A jornada de 12x36, só poderá ser implantada mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo único: será assegurada a remuneração em dobro a jornada de 12 x 36 quando o trabalho recair sobre feriados oficiais e religiosos – SÚMULA 444 – TST.

Cláusula 120 – Jornadas Reduzidas e Intermitentes

- a) Os trabalhadores que fazem jornadas inferiores há 44 horas semanais poderão fazer horas extras.
- b) Quando o trabalhador tiver jornada intermitente deverá ser convocado com no mínimo 07 (sete) dias de antecedência.
- c) Será considerado como horas trabalhadas, o empregado que tem contrato de trabalho intermitente e a pedido do empregador permanecer no local laboral para cumprir tarefa, num outro horário de trabalho.

Cláusula 121 – Trabalho em Home Office

Quando do trabalho em Home Office, as empresas arcarão com os custos de implementação do trabalho remoto, conforme segue:

- a) Custo referente a internet, energia elétrica e água, correspondente ao acréscimo relativo à sua utilização;
- b) Na questão ergonômica, as empresas fornecerão mesas e cadeiras adequadas para prevenir doenças ocupacionais.
- c) Equipamentos necessários para a execução do trabalho.

Parágrafo primeiro – As empresas farão controle interno para evitar a cobranças de metas abusivas de seus empregados, tanto no trabalho presencial como em Home Office.

Parágrafo segundo – Durante o trabalho nas modalidades de Home Office ou Teletrabalho os empregados poderão optar por receber o pagamento do Vale Refeição,

sob a forma de Vale Alimentação, sem prejuízo do recebimento cumulativo com o Vale Alimentação.

Parágrafo terceiro – O sindicato realizará pesquisa junto aos empregados, para detectar os problemas que afetam a categoria durante o trabalho presencial e o Home Office, e ouvir especialistas, bem como e criar comissão para estudar o tema.

Cláusula 122 – Intervalo para Almoço e Descanso

O intervalo para almoço e descanso só poderá ocorrer com anuência do empregado, e sendo garantido alteração do intervalo mínimo de 30 minutos, e somente com a anuência do sindicato.

Cláusula 123 – Da Proteção da Mulher

a) As mulheres grávidas ou lactantes deverão ser afastadas de trabalhos dos locais insalubre ou perigoso, enquanto permanecerem nesse estado, sem a redução de seus salários.

b) A mulher quando for demitida, poderá informar ao seu empregador que está grávida quando tiver o conhecimento.

Cláusula 124 – Demissão Voluntária

Quando ocorrer o Pedido de Demissão Voluntária (PDV), o encerramento do contrato deverá ser realizado no sindicato. Se ocorrer divergência no cálculo o empregado permanecerá no trabalho até a correção dos valores.

Cláusula 125 – Da Igualdade Salarial

O empregado quando contratado para laborar em produção, em regime de horas, ou plantão não poderá ter salário inferior corresponde ao piso da categoria.

Cláusula 126 – Representação Sindical

a) Os empregados só poderão instalar uma comissão de representação de empregados se não houver um representante do sindicato na empresa ou região. Fica obrigado o empregador ou os empregados de informar ao sindicato a instalação de comissão de representação.

b) Todo o processo eleitoral deverá ser fiscalizado pelo sindicato e ao final deve ser entregue cópia da ata de posse da comissão.

Cláusula 127 – Da Exposição a Locais Insalubre ou Perigoso

a) Não será permitido a exposição nem o prolongamento de horário de trabalhadores (as) realizado trabalho insalubre ou de periculosidade, superior ao permitido em legislação específica para esse assunto.

b) O percentual de pagamento por exposição a serviço insalubre ou de periculosidade não poderá ser inferior ao determinado específica para esse assunto.

Cláusula 128 – Férias e Pagamento de férias

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, conforme Art. 134 da CLT.

Parágrafo Primeiro: Os funcionários que têm o sábado e ou domingo como dias normais de trabalho poderão iniciar o gozo das férias nestes dias, e deverá ser respeitado o parágrafo 3º do Artigo 134 da CLT.

Parágrafo Segundo: Por ocasião das férias será adiantado ao empregado a metade da gratificação natalina e quando for o caso, a do adicional de produtividade.

Parágrafo Terceiro: O abono pecuniário poderá ser requerido até 07 (sete) dias antes do recebimento do aviso de férias.

Parágrafo Quarto: Não terão direito ao abono pecuniário, previsto no art. 153 da CLT, os empregados que gozarem férias coletivas nos termos do permissivo no parágrafo 4º do referido artigo.

Parágrafo Quinto: Será garantido o pagamento de férias proporcionais ao empregado que, à época do desligamento, contar com menos de um ano de serviço na Entidade.

Parágrafo Sexto: Havendo coincidência entre as férias e o período de afastamento legal da gestante, as férias serão concedidas em sequência ao término da licença maternidade.

Parágrafo Sétimo: Durante o período de férias, o empregado não será convocado para o trabalho.

Cláusula 129 – Termo de Quitação Anual

Quando da realização da quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos empregados, esta deverá ser feita no Sindicato Profissional, com apresentação dos documentos necessários que serão solicitados pelos Sindicatos Profissional e Patronal.

Parágrafo primeiro: No ato da quitação as partes (empregado e empregador) estarão assistidos pelos respectivos Sindicatos Profissional e Patronal, resguardando, assim, transparência e efetividade no cumprimento das obrigações.

Parágrafo segundo: O termo terá eficácia liberatória somente das parcelas nele especificadas, sendo discriminados neste termo todos os valores das obrigações de dar e fazer.

Cláusula 130 – Isenção de Ônus de Sucumbência

As Empresas/Entidades isentarão seus funcionários do Ônus de Sucumbência, nas ações judiciais impetradas contra a empresa.

Cláusula 131 – Terceirização

As Empresas/Entidades suspenderão a implantação de quaisquer projetos de terceirização, a partir da data de entrega da presente pauta de reivindicações.

Cláusula 132 – Princípios Gerais de Negociação

As Entidades da categoria econômica desenvolverão programas internos para assegurar os princípios da “Organização Internacional do Trabalho – OIT” quanto ao trabalho decente; o desenvolvimento sustentável considerando os princípios próprios das atividades econômicas, a qualificação profissional dos trabalhadores e o crescimento econômico e social; o respeito aos princípios e direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, entre os quais a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação; desenvolver práticas de proteção social, o diálogo social, a segurança no trabalho e a saúde do trabalhador.

Cláusula 133 – Negociação Exclusiva com o Sindicato da Categoria

As partes ajustam entre si que todas as negociações serão exclusivas com o sindicato da categoria.

Cláusula 134 – Abrangência do Acordo Coletivo de Trabalho

O Acordo Coletivo de Trabalho será aplicado para todos os funcionários, independente da sua escolaridade e remuneração.

Cláusula 135 – Critérios de Dispensa Coletiva

a) Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais:

a).1 – Na ocorrência de demissão coletiva o empregador deverá comunicar previamente o sindicato.

a).2 – inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferiram a dispensa;

a).3 – em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;

a).4 – seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

b) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

c) Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

Cláusula 136 – Promoção e Processos Seletivos

a) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo.

b) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 15% (quinze por cento), caso possuir plano de carreira aplicar o mais favorável.

c) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de

cargo ou área de atuação, de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

d) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional.

e) Nos casos de promoção a empresa não fará distinção com relação ao sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

f) Qualquer programa de evolução profissional servirá apenas como desempate nos processos seletivos internos.

Cláusula 137 – Direitos Adquiridos e Demais Direitos dos Trabalhadores

Ficam mantidos pelas entidades / empresas todos os benefícios e vantagens atualmente praticados, independente de constarem em CCT/ACT, desde que sejam mais favoráveis.

Parágrafo primeiro: As empresas / entidades atenderão as exigências legais no que se refere as condições de trabalho e direitos dos empregados que não foram objeto de ajuste na presente CCT/ACT e, aplicará, no que couber, condições mais favoráveis quando estabelecidas por leis posteriores.

Cláusula 138 – Estabilidade e Assistência à Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar

À empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurada a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei n.º 11.340 de 07/08/2006.

Cláusula 139 – Exames Preventivos a Saúde do Trabalhador (NR7)

a) As empresas / entidades providenciarão anualmente e gratuitamente os exames de mamografia/útero para as funcionárias e o de próstata para os trabalhadores acima de 40 (quarenta) anos.

b) A empresas / entidades incorporarão ao Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO um calendário anual de vacinas incluindo as vacinas contra a gripe, gripe aviária, febre amarela, tétano, hepatite e outras que se fizerem necessárias conforme riscos da atividade profissional.

Cláusula 140 – Despesas com Exames Médicos

As despesas de eventuais exames de admissão e abreuografias, bem como exames médicos quando da rescisão contratual, de obrigatoriedade das empresas, serão por estas pagas. No caso da exigência de abreuografia, a empresa está obrigada a fornecê-la ao empregado por ocasião da rescisão contratual.

Cláusula 141 – Garantia de Certificado

Fica garantido aos funcionários das Entidades a certificação quando da participação em cursos de capacitação e desenvolvimento profissional.

Cláusula 142 – Local para Descanso Intra jornada

As entidades/empresas proporcionarão aos seus empregados (as) nos intervalos intrajornadas locais adequado para descanso e repouso (sala de descompressão).

Cláusula 143 – Sindicalização

As empresas, em comum acordo com o Sindicato representativo da categoria, quando solicitadas, disponibilizarão local e meios para campanha de Sindicalização, sendo no mínimo 02 (dois) dias a cada 12 (doze) meses.

Cláusula 144 – Participação de Empregados em Cursos de Natureza Sindical

A Empresa justificará e abonará a ausência dos empregados que vierem a participar de cursos de natureza estritamente educativo sindical, respeitando, no entanto, o a seguir disposto:

Parágrafo 1º – O SINDICATO deverá apresentar para a Empresa, por intermédio da Gerência de Recursos Humanos, uma programação semestral relativa aos cursos (caracterização, data, duração, horário etc.).

Parágrafo 2º – As solicitações de liberação de empregados, para participarem destes cursos de natureza educativo sindical, deverão ser sempre efetuadas com um mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência do seu início, especificando nome, área, cargo e registro do empregado indicado.

Parágrafo 3º – Qualquer liberação, no entanto, estará sempre sujeita a autorização da área em que o empregado estiver atuando, que considerará, para sua decisão, o reflexo da referida liberação nos trabalhos ali desenvolvidos.

Cláusula 145 – Ultratividade das Normas Coletivas

As cláusulas normativas deste instrumento integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva de trabalho.

Cláusula 146 – Garantias Gerais

A presente Convenção Coletiva de Trabalho fixa as garantias básicas para a categoria profissional, podendo o SENALBA/SP celebrar acordos coletivos complementares com as empresas/ entidades.

Cláusula 147 – Multa sobre o Saldo do FGTS

Fica garantida a multa prevista no parágrafo 1º do Art. 18 da lei nº 8.036/90, sobre a totalidade dos depósitos do FGTS, aos empregados imotivadamente dispensados do

serviço após sua aposentadoria perante a previdência social, desde que permaneça trabalhando na entidade sem solução de continuidade.

Cláusula 148 – Pandemia

As empresas afastarão, imediatamente, o funcionário com suspeita de doenças pandêmicas, das atividades presenciais, pelos dias recomendados pelo Ministério da Saúde, sem prejuízo do salário, informando a equipe de trabalho do fato, de forma serena e respeitosa e determinando ao funcionário a realização de teste, para comprovação.

Parágrafo Primeiro – Caso o teste dê negativo, o funcionário poderá retornar ao trabalho presencial, no caso de comprovação da infecção, deve ser o funcionário encaminhado à uma Unidade de Saúde, assim como a realização de testes em todos os funcionários que trabalharam e trabalham na empresa, sendo a unidade fechada para realização de higienização.

Parágrafo Segundo – Durante a pandemia, deve ser garantido o trabalho remoto para os funcionários pertencentes ao grupo de risco, os que coabitam com os do grupo de risco, com a unificação de procedimentos, durante a pandemia, evitando assim, que cada gestor haja segundo seu critério.

Parágrafo Terceiro – Será realizado rodízio dos colegas que estão nas dependências evitando a exposição.

Parágrafo Quarto – Será mantido o salário integral de funcionário afetado por reestruturação, em razão da pandemia.

Parágrafo Quinto – As empresas, não efetuarão desconto de horas negativas, daqueles funcionários que não conseguirem zerar o saldo negativo de horas.

Parágrafo Sexto – As empresas reembolsarão ao empregado o valor correspondente a todos os exames e procedimentos médicos, hospitalar e laboratorial, solicitados pela mesma, decorrentes da pandemia.

Cláusula 149 – Plano de Carreira

As Entidades desenvolverão programas efetivos internos para assegurar os princípios da realização e implementação de Planos de Carreira.

Cláusula 150 – Programa de Incentivo ao Estudo

As entidades empregadoras são estimuladas, segundo princípios desta “Convenção Coletiva de Trabalho”, a viabilizarem para os seus empregados a educação em estabelecimentos de ensino próprio ou de terceiros, mediante o pagamento dos valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, valores estes que não serão considerados como salário utilidade ou “in natura” para quais efeitos legais, inclusive para recolhimentos ao FGTS e Previdência Social, segundo literal disposição da Lei n.º 10.243 de 19 de junho de 2001 (DOU de 26-06- 2001) que acrescentou novas disposições no art. 458 da CLT.

Cláusula 151 – Comunicação de Dispensa e Salários

No ato do pagamento das verbas rescisórias o empregador deverá entregar para o empregado, quando por ele expressamente solicitado com antecedência de 48h (quarenta e oito horas), a relação de seus salários relativos ao período de até 36 (trinta e seis) meses trabalhados, para fins da seguridade social.

Cláusula 152 – Benefícios Sócios e Contribuintes

Todos os benefícios estabelecidos no presente Ato Normativo conquistadas pelo Sindicato serão disponibilizados somente aos sócios e contribuintes.

Parágrafo Único – Com exceção da cláusula do reajuste salarial.

Cláusula 153 – Garantia de Acesso ao Dirigente Sindical para Promover Reunião com a Categoria

O dirigente sindical no exercício de sua função representativa terá acesso garantido pelas empresas para realizar reuniões com os empregados, conforme os parágrafos abaixo:

Parágrafo 1º - O SENALBA/SP enviará ofício à direção da empresa, contendo a pauta dos assuntos a serem tratados.

Parágrafo 2º - O EMPREGADOR, em no máximo 15 (quinze) dias, determinar à hora, dentro da jornada de trabalho e local dentro de seu próprio espaço físico, para a realização de reunião no prazo máximo de 30 dias a contar da solicitação.

Cláusula 154 – Garantia dos Postos de Trabalho.

Nas empresas/entidades onde há a implantação da Inteligência Artificial (IA), haverá garantia de emprego e postos de trabalho.

Cláusula 155 – Abono Salarial

A Entidade pagará Abono Salarial para a categoria profissional representada pelo SENALBA/SP, a ser creditado em parcela única, no ano de 2025, nos seguintes percentuais, valores e condições:

FAIXA DE REMUNERAÇÃO MENSAL		ABONO SALARIAL
de R\$ 0.000,01	a R\$ 7.000,00	6%

Acima de R\$ 7.000,00	valor fixo de R\$ 420,00
-----------------------	--------------------------

Parágrafo primeiro – Para os empregados horistas, os percentuais definidos no *caput* incidirão sobre a composição da remuneração mensal, sem o cômputo de encargos.

Parágrafo segundo – O pagamento do Abono Salarial será concedido anualmente.

Parágrafo terceiro – O valor e percentual expressos na presente cláusula não se incorporam, para nenhum efeito, ao salário ou à remuneração percebida pelo empregado.

Cláusula 156 – Concessão de Vale ou Cesta de Natal.

Fica estabelecido que a empresa concederá, anualmente, aos seus colaboradores, um Vale Natal ou uma Cesta de Natal como benefício especial. O presente benefício será entregue até o dia 15 de dezembro de cada ano, como forma de reconhecimento e valorização do empenho dos colaboradores durante o ano.

O Vale Natal terá o valor mínimo de R\$ 500,00, e poderá ser utilizado na aquisição de alimentos e itens natalinos em estabelecimentos previamente conveniados. Alternativamente, a empresa poderá optar por fornecer uma Cesta de Natal contendo itens variados, incluindo produtos alimentícios típicos da época, como panetones, ave natalina, frutas secas, espumante, entre outros.

A concessão do Vale ou Cesta de Natal será estendida a todos os colaboradores que tenham contrato de trabalho ativo até a data de entrega do benefício, independentemente do tipo de contrato ou jornada de trabalho.

Parágrafo único: A escolha entre o Vale Natal e a Cesta de Natal será definida pela empresa, sendo garantido que, em qualquer das opções, o valor ou composição do benefício será equivalente ao mínimo especificado nesta cláusula.

Cláusula 157 – Comunicação com os Funcionários

A comunicação dos empregados deverá ocorrer apenas por meios oficiais no período de jornada de trabalho, e-mail ou radio comunicador dependendo da função desempenhada (inspetores, cuidadores e manutenção), em que algumas vezes não tem acesso aos

aparelhos celulares pois as funções não são adequadas por estarem em suas atividades profissionais.

158 – Política de Bem Estar, Saúde e Qualidade de Vida.

As empresas se comprometem a disponibilizar, a todos seus funcionários, benefícios focados em promover a saúde física, mental e emocional dos colaboradores, com a concessão gratuita do auxílio-academia, entre outras medidas;