



ASSOCIAÇÃO FILANTRÓPICA 12 DE OUTUBRO
CNPJ n.º 50.827.682/0001-89

PROPOSTA DE PREÇO

PROCEDIMENTO EMERGENCIAL
DISPENSA DE CHAMAMENTO PÚBLICO SEDU 02/2024

CEI 122

SOROCABA/SP
2024

Alcides B. C.



INSTITUIÇÃO PROPONENTE

NOME: ASSOCIAÇÃO FILANTRÓPICA 12 DE OUTUBRO

ENDEREÇO: Avenida Itavuvu, nº 4.500, Jardim Santa Cecília, Sorocaba/SP, CEP: 18.078-005.

TELEFONE: 15 - 99133-7452

E-MAIL: dozedeoutubro1@gmail.com

DATA DE FUNDAÇÃO: 04/10/1984

CNPJ: 50.827.682/0001-89

INSCRIÇÃO MUNICIPAL: 050970

IDENTIFICAÇÃO DO RESPONSÁVEL LEGAL

NOME: JOÃO ANTÔNIO NUNES

CARGO: Presidente

ENDEREÇO: [REDACTED]

TELEFONE: [REDACTED]

E-MAIL: dozedeoutubro1@gmail.com

PERÍODO DE MANDATO: 02/10/2024 a 01/10/2026

OBJETO DA PARCERIA

Lote: CEI 122

O objeto da parceria é a administração, gestão e execução das atividades e serviços de educação para atendimento de crianças na Educação Infantil (0 a 3 anos), em prédio municipal, nas unidades de Centro de Educação Infantil: CEI 122, conforme especificações a seguir:

UNIDADE	VAGAS
CEI 122 "Nelson Fonseca"	123

[Handwritten signatures and initials]



VALOR DA PROPOSTA

Valor Global (180 dias): R\$ 894.812,04 (oitocentos e noventa e quatro mil e oitocentos e doze reais e quatro centavos)

Valor Mensal: R\$ 149.135,34 (cento e quarenta e nove mil e cento e trinta e cinco reais e trinta e quatro centavos)

Valor Fixo Mensal: R\$ 129.295,45 (cento e vinte e nove mil e duzentos e noventa e cinco reais e quarenta e cinco centavos)

Valor Variável Mensal: R\$ 19.839,89 (dezenove mil e oitocentos e trinta e nove reais e oitenta e nove centavos)

CRONOGRAMA DE DESEMBOLSO


Mês 01: R\$ 149.135,34	Mês 02: R\$ 149.135,34	Mês 03: R\$ 149.135,34
Mês 04: R\$ 149.135,34	Mês 05: R\$ 149.135,34	Mês 06: R\$ 149.135,34

PREVISÃO DE RECEITAS E ESTIMATIVAS DE DESPESAS

PREVISÃO DE RECEITAS	MENSAL	GLOBAL
	R\$ 149.135,34	R\$ 894.812,04

ESTIMATIVAS DE DESPESAS	MENSAL	GLOBAL
	R\$ 149.135,34	R\$ 894.812,04

Sorocaba, 31 de dezembro de 2024.


JOÃO ANTÔNIO NUNES
Diretor-Presidente



ANEXO IV - PLANILHA ORÇAMENTÁRIA (PARTE 0)							
	Mês 1	Mês 2	Mês 3	Mês 4	Mês 5	Mês 6	Total Previsto
RECURSOS HUMANOS 5 - Subtotal	R\$ 84.295,45	R\$ 84.295,45	R\$ 84.295,45	R\$ 84.295,45	R\$ 84.295,45	R\$ 84.295,45	R\$ 505.772,70
Salários e ordenados	R\$ 48.954,24	R\$ 48.954,24	R\$ 48.954,24	R\$ 48.954,24	R\$ 48.954,24	R\$ 48.954,24	R\$ 293.725,44
INSS/SIRF							
PIS							
FGTS	R\$ 4.351,49	R\$ 4.351,49	R\$ 4.351,49	R\$ 4.351,49	R\$ 4.351,49	R\$ 4.351,49	R\$ 26.108,03
Férias	R\$ 1.359,84	R\$ 1.359,84	R\$ 1.359,84	R\$ 1.359,84	R\$ 1.359,84	R\$ 1.359,84	R\$ 8.159,04
13º salário	R\$ 4.079,52	R\$ 4.079,52	R\$ 4.079,52	R\$ 4.079,52	R\$ 4.079,52	R\$ 4.079,52	R\$ 24.477,12
Dissídio Coletivo							
Vale transporte	R\$ 2.530,75	R\$ 2.530,75	R\$ 2.530,75	R\$ 2.530,75	R\$ 2.530,75	R\$ 2.530,75	R\$ 15.184,47
Vale alimentação	R\$ 8.050,00	R\$ 8.050,00	R\$ 8.050,00	R\$ 8.050,00	R\$ 8.050,00	R\$ 8.050,00	R\$ 48.300,00
Vale Refeição	R\$ 11.900,00	R\$ 11.900,00	R\$ 11.900,00	R\$ 11.900,00	R\$ 11.900,00	R\$ 11.900,00	R\$ 71.400,00
Auxílio Saúde	R\$ 645,00	R\$ 645,00	R\$ 645,00	R\$ 645,00	R\$ 645,00	R\$ 645,00	R\$ 3.870,00
Seguro Acidentes	R\$ 439,25	R\$ 439,25	R\$ 439,25	R\$ 439,25	R\$ 439,25	R\$ 439,25	R\$ 2.635,50
Provisionamento (Rescisões, Fundo Reserva)	R\$ 1.740,60	R\$ 1.740,60	R\$ 1.740,60	R\$ 1.740,60	R\$ 1.740,60	R\$ 1.740,60	R\$ 10.443,57
Sindical Patronal	R\$ 244,77	R\$ 244,77	R\$ 244,77	R\$ 244,77	R\$ 244,77	R\$ 244,77	R\$ 1.468,63
RECURSOS HUMANOS 6 (RPANF) - Subtotal	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00
(descrever item a item)							
(descrever item a item)							
MATERIAIS DE CONSUMO - Subtotal	R\$ 4.000,00	R\$ 4.000,00	R\$ 4.000,00	R\$ 4.000,00	R\$ 4.000,00	R\$ 4.000,00	R\$ 24.000,00
Materiais de expediente e Pedagógicos	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00	R\$ 12.000,00
Materiais de limpeza, higiene e descartáveis	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00	R\$ 12.000,00
SERVIÇOS DE TERCEIROS - Subtotal	R\$ 57.650,00	R\$ 57.650,00	R\$ 57.650,00	R\$ 57.650,00	R\$ 57.650,00	R\$ 57.650,00	R\$ 345.900,00
Serviço de vigia 24h	R\$ 30.000,00	R\$ 30.000,00	R\$ 30.000,00	R\$ 30.000,00	R\$ 30.000,00	R\$ 30.000,00	R\$ 180.000,00
Serviço de Limpeza	R\$ 15.000,00	R\$ 15.000,00	R\$ 15.000,00	R\$ 15.000,00	R\$ 15.000,00	R\$ 15.000,00	R\$ 90.000,00
Serviços de Contabilidade	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 18.000,00
Manutenção e despesas emergenciais com a unidade	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00	R\$ 6.000,00
Manutenção Ordinária e Preventiva	R\$ 2.500,00	R\$ 2.500,00	R\$ 2.500,00	R\$ 2.500,00	R\$ 2.500,00	R\$ 2.500,00	R\$ 15.000,00
Dedutização	R\$ 150,00	R\$ 150,00	R\$ 150,00	R\$ 150,00	R\$ 150,00	R\$ 150,00	R\$ 900,00
Serviço de Assessoria Jurídica	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 18.000,00
Serviços Administrativos de Prestação de Contas	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 18.000,00
LOCAÇÕES DIVERSAS - Subtotal	R\$ 400,00	R\$ 400,00	R\$ 400,00	R\$ 400,00	R\$ 400,00	R\$ 400,00	R\$ 2.400,00
Locação de equipamentos (impressoras)	R\$ 400,00	R\$ 400,00	R\$ 400,00	R\$ 400,00	R\$ 400,00	R\$ 400,00	R\$ 2.400,00
Outros:							
UTILIDADES PÚBLICAS - Subtotal	R\$ 2.589,89	R\$ 2.589,89	R\$ 2.589,89	R\$ 2.589,89	R\$ 2.589,89	R\$ 2.589,89	R\$ 15.539,34
Energia Elétrica	R\$ 1.850,00	R\$ 1.850,00	R\$ 1.850,00	R\$ 1.850,00	R\$ 1.850,00	R\$ 1.850,00	R\$ 11.100,00
Água	R\$ 350,00	R\$ 350,00	R\$ 350,00	R\$ 350,00	R\$ 350,00	R\$ 350,00	R\$ 2.100,00
Telefone e Internet	R\$ 389,89	R\$ 389,89	R\$ 389,89	R\$ 389,89	R\$ 389,89	R\$ 389,89	R\$ 2.339,34
COMBUSTÍVEL - Subtotal	R\$ 200,00	R\$ 200,00	R\$ 200,00	R\$ 200,00	R\$ 200,00	R\$ 200,00	R\$ 1.200,00
Combustível	R\$ 200,00	R\$ 200,00	R\$ 200,00	R\$ 200,00	R\$ 200,00	R\$ 200,00	R\$ 1.200,00
BENS E MATERIAIS PERMANENTES - Subtotal	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00
(descrever item a item)							
(descrever item a item)							
(descrever item a item)							
OUTRAS DESPESAS - Subtotal	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00
(descrever item a item)							
(descrever item a item)							
TOTAL FINAL	R\$ 149.135,34	R\$ 149.135,34	R\$ 149.135,34	R\$ 149.135,34	R\$ 149.135,34	R\$ 149.135,34	R\$ 894.812,04

[Handwritten signatures and initials]



RECURSOS HUMANOS - CBI 122														
CARGO	Qtd	Salário Individual	Total geral salário	13º (112)	1/3 férias (112)	FGTS (8%)	FGTS (8%) Soma=137	FGTS (8%)	FGTS (8%)	FGTS (8%)	FGTS (8%)	FGTS (8%)	Total Mensal (Por Profissional)	Total Mensal Geral
CUSTO OPERACIONAL FOLIA														
Diretor Educacional	1	R\$ 4.000,00	R\$ 4.000,00	R\$ 383,33	R\$ 127,78	R\$ 369,00	R\$ 40,89	R\$ 165,96	R\$ 124,44	R\$ 124,44	R\$ 124,44	R\$ 124,44	R\$ 2.000,26	R\$ 2.000,26
Coordenador Pedagógico	1	R\$ 3.000,00	R\$ 2.918,77	R\$ 291,87	R\$ 97,29	R\$ 291,87	R\$ 31,31	R\$ 124,44	R\$ 124,44	R\$ 124,44	R\$ 124,44	R\$ 124,44	R\$ 4.324,44	R\$ 4.324,44
Professor (8 com 1,5% de abono especial=1%) de instrumentos de madeira)	5	R\$ 2.000,00	R\$ 10.400,20	R\$ 673,35	R\$ 221,12	R\$ 639,43	R\$ 69,18	R\$ 375,00	R\$ 375,00	R\$ 375,00	R\$ 375,00	R\$ 375,00	R\$ 2.500,77	R\$ 12.500,22
Professor (Apoio p/ crianças com deficiência) (8 com 1,5% de abono especial=1% de instrumentos de madeira)	1	R\$ 2.000,00	R\$ 2.298,04	R\$ 174,07	R\$ 58,32	R\$ 107,69	R\$ 18,63	R\$ 74,53	R\$ 74,53	R\$ 74,53	R\$ 74,53	R\$ 74,53	R\$ 2.599,77	R\$ 2.599,77
Auxiliar de Classe	12	R\$ 1.400,00	R\$ 12.600,00	R\$ 1.022,00	R\$ 634,00	R\$ 1.835,60	R\$ 202,98	R\$ 611,02	R\$ 611,02	R\$ 611,02	R\$ 611,02	R\$ 611,02	R\$ 2.300,20	R\$ 20.200,32
Auxiliar Administrativo	1	R\$ 1.400,00	R\$ 1.400,00	R\$ 137,50	R\$ 45,83	R\$ 137,50	R\$ 14,97	R\$ 58,87	R\$ 58,87	R\$ 58,87	R\$ 58,87	R\$ 58,87	R\$ 2.038,87	R\$ 2.038,87
Profissional de Apoio para crianças com deficiência	2	R\$ 1.920,00	R\$ 3.840,00	R\$ 317,00	R\$ 105,67	R\$ 304,32	R\$ 33,91	R\$ 135,25	R\$ 135,25	R\$ 135,25	R\$ 135,25	R\$ 135,25	R\$ 2.340,23	R\$ 4.710,03
TOTAL	25	R\$ 48.844,24	R\$ 4.079,52	R\$ 1.200,84	R\$ 3.916,34	R\$ 435,18	R\$ 1.740,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 60.493,88	R\$ 362.914,10

BENEFÍCIOS - CBI 122											
Cargo	Qtd	Vale transporte		Vale alimentação básica		Vale refeição		Auxílio Saúde		Seguro Acidente Pessoais	
		Individual	Funcionário	Individual	Funcionário	Individual	Funcionário	Individual	Funcionário	Individual	Funcionário
Diretor Educacional	1	R\$ 236,00	R\$ 0,00	R\$ 350,00	R\$ 700,00	R\$ 700,00	R\$ 700,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Coordenador Pedagógico	1	R\$ 236,00	R\$ 26,00	R\$ 350,00	R\$ 700,00	R\$ 700,00	R\$ 700,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Professor	5	R\$ 236,00	R\$ 53,19	R\$ 350,00	R\$ 1.750,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Professor (Apoio p/ crianças com deficiência)	1	R\$ 236,00	R\$ 110,24	R\$ 350,00	R\$ 350,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Auxiliar de Classe	12	R\$ 236,00	R\$ 1.400,56	R\$ 350,00	R\$ 4.200,00	R\$ 4.200,00	R\$ 4.200,00	R\$ 43,00	R\$ 516,00	R\$ 28,95	R\$ 347,40
Auxiliar Administrativo	1	R\$ 236,00	R\$ 137,00	R\$ 350,00	R\$ 700,00	R\$ 700,00	R\$ 700,00	R\$ 43,00	R\$ 43,00	R\$ 20,95	R\$ 29,95
Profissional de Apoio para crianças com deficiência	2	R\$ 236,00	R\$ 243,76	R\$ 350,00	R\$ 700,00	R\$ 1.400,00	R\$ 1.400,00	R\$ 43,00	R\$ 86,00	R\$ 20,95	R\$ 61,90
TOTAL	23	R\$ 2.330,76	R\$ 2.330,76	R\$ 8.060,00	R\$ 11.900,00	R\$ 11.900,00	R\$ 11.900,00	R\$ 445,00	R\$ 445,00	R\$ 439,28	R\$ 439,28

Quota Sindical Patronal	Mensal	R\$ 244,77
	Anual (6% da Folha)	R\$ 2.937,25

Assinatura
A C
E

NOTA EXPLICATIVA SOBRE O VALOR DAS DESPESAS

1. Os valores de Salários e Benefícios foram extraídos das convenções coletivas anexas (SINPRO e SINETUR), conforme utilizado pelo próprio município em seu demonstrativo de custos.
2. Em virtude do CEBAS, a instituição detém imunidade de determinados encargos trabalhista, conforme identificado nas planilhas.
3. Os salários de Diretor Educacional e Coordenador Pedagógico, dada ausência de acordos ou convenções sindicais, foram embasados nos valores pagos pela OSC que atualmente gerencia os serviços, conforme cópia de seus planos de trabalho em anexo.
4. Os valores de Materiais de Consumo, são embasados nos valores adotados pelo município em seu estudo publicado.
5. Os valores do serviço de vigias foi calculado com base nos contratos vigentes do município, conforme cópia dos orçamentos anexos e atualizados monetariamente.
6. Os valores de Contabilidade e de Assessoria Jurídica encontram-se abaixo dos valores estipulados nas tabelas de honorários vigentes, conforme cópias anexas.
7. Os valores de serviço de limpeza foram calculados com base no piso salarial e seus encargos, somando-se de tributos e lucro médio das empresas do seguimento.
8. Os valores dos Serviços Administrativos de Prestação de Contas encontram-se abaixo do valor que seria necessário para a contratação de 01 funcionários para a execução de tais serviços.
9. Os valores de Utilidades Públicas foram embasados nos valores apresentados pelo município.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS PROFESSORES

educação infantil, ensino fundamental e médio, curso técnico e profissionalizante e pré-vestibular

2024

- Sindicato dos Professores de Sorocaba e Região – SINPRO Sorocaba e Região
- Federação dos Professores do Estado de São Paulo – FEPESP
- Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – SIEEESP
- Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico de Sorocaba e Região - SINEPE Sorocaba
- Sindicato dos Estab. Particulares de Ensino Básico de Ribeirão Preto – SINEPE Ribeirão Preto
- Federação dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – FEEESP

Entre as partes, de um lado o Sindicato dos Professores de Sorocaba e Região – SINPRO Sorocaba e Região, CNPJ/MF 60.121.753/0001-87, e a Federação dos Professores do Estado de São Paulo – FEPESP, CNPJ/MF 59.391.227/0001-58 e de outro, o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – SIEEESP, CNPJ/MF 50.668.078/0001-57, o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico de Sorocaba e Região - SINEPE Sorocaba, CNPJ/MF 05.495.317/0001-60, o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico de Ribeirão Preto – SINEPE Ribeirão Preto, CNPJ/MF 05.257.070/0001-43 e a Federação dos Estabelecimentos de Ensino no Estado de São Paulo – FEEESP, CNPJ/MF 06.373.869/0001-68, entidades com bases territoriais e representatividades fixadas nas respectivas certidões sindicais e no que estabelece o inciso I do artigo 8º da Constituição Federal, autorizadas pelas respectivas Assembleias Gerais, assinam, por seus representantes legais arrolados ao final deste instrumento, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 611 e seguintes da Consolidação das leis do Trabalho e do artigo 8º da Constituição Federal.

1. Abrangência

Esta Convenção abrange a categoria econômica dos estabelecimentos particulares de ensino no Estado de São Paulo, nos termos da representatividade atribuída ao SIEEESP, ao SINEPE Sorocaba e ao SINEPE Ribeirão Preto, em suas respectivas certidões sindicais, aqui designados como ESCOLA e a categoria profissional diferenciada dos PROFESSORES, devidamente representada pelo SINPRO Sorocaba e Região, aqui designados simplesmente como PROFESSOR.

Parágrafo primeiro - A categoria dos PROFESSORES abrange todos aqueles que exercem a atividade docente, independentemente da denominação sob a qual a função de ministrar aulas for exercida e em qualquer que seja a série, ano, nível de ensino ou curso.

Parágrafo segundo - Considera-se atividade docente a função de ministrar aulas, presenciais ou a distância, em qualquer nível, curso, ramo ou grau, bem como em outras atividades pedagógicas cujo exercício demanda exclusivamente a condição de PROFESSOR.

Parágrafo terceiro - Os cursos de educação infantil integram a Educação Básica não sendo, portanto, considerados cursos livres, conforme artigos 21, 26, 29, 30 e 31 da Lei 9.394 (Lei de Diretrizes e Bases

da Educação), com a redação dada pela lei 12.796/2013; Resoluções CNE/CEB 5/2009 e 20/2009 e ainda, Indicação nº 4/99 do Conselho Estadual de Educação de São Paulo, de 03 de julho de 1999.

2. Duração

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de um ano, com vigência de 1º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025.

Parágrafo único - Em virtude do surgimento de normas legais pertinentes aos assuntos constantes das cláusulas desta Convenção, as mesmas poderão ser reexaminadas nas próximas datas bases, para as devidas adequações.

3. Reajuste salarial em 2024

Fica assegurado aos PROFESSORES, a partir de 1º de março de 2024, o reajuste salarial de 5% (cinco por cento), aplicado sobre os salários devidos em 1º de março de 2023, o que representa a média aritmética dos índices inflacionários do período compreendido entre março de 2023 e fevereiro de 2024, apurados pelo IBGE (INPC) e FIPE (IPC), acrescido de 1,56% (um vírgula cinquenta e seis por cento) a título de aumento real.

Parágrafo primeiro – As ESCOLAS que deixarem de cumprir o disposto na cláusula “Participação nos lucros ou resultados ou abono Especial” deverão acrescentar 1,5% (um vírgula cinco por cento) ao reajuste definido no *caput*, a partir de 1º de março de 2024.

Parágrafo segundo - As eventuais diferenças salariais referentes aos meses de março e abril de 2024, relativas ao que foi definido no *caput*, poderão ser pagas até o 5º dia útil de junho, juntamente com os salários de maio de 2024

Parágrafo terceiro – O Sindicato, o SINEPE, a FEPESP e a FEEESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 06 de maio de 2024, o percentual de reajuste calculado pela fórmula definida no *caput*, bem como os valores dos pisos salariais que passarão a vigorar a partir do mês de competência março de 2024.

Parágrafo quarto – Os salários de 1º de março de 2024 reajustados de acordo com o que dispõe esta cláusula, constituirão a base de cálculo para a data base de 1º de março de 2025.

4. Compensações salariais

Na aplicação do reajuste definido em março de 2024 será permitida a compensação de eventuais antecipações salariais concedidas entre 1º de março de 2023 e 29 de fevereiro de 2024, desde que tenha havido manifestação expressa nesse sentido.

5. Piso salarial

Fica estabelecido como piso salarial da categoria dos PROFESSORES para o período compreendido entre 1º de março de 2024 e 28 de fevereiro de 2025:

- Salário mensal de R\$1.948,17, neste valor já incluído o DSR, por jornada de 22 horas semanais conforme cláusula *Jornada do Professor Mensalista*, para PROFESSORES de educação infantil e de ensino fundamental até o 5º ano.
- Salário hora-aula de R\$21,95 para PROFESSORES especialistas que lecionam no ensino fundamental até o 5º ano.
- Salário hora-aula de R\$23,10 para PROFESSORES que lecionam no ensino fundamental do 6º ao 9º ano.
- Salário hora-aula de R\$25,65 para PROFESSORES que lecionam no ensino médio.

- e) Salário hora-aula de R\$24,40 para PROFESSORES que lecionam em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e em cursos de educação profissional técnica de nível médio.
- f) Salário hora-aula de R\$35,80 para PROFESSORES que lecionam em cursos pré-vestibulares.

Parágrafo primeiro – Aos valores acima definidos deverá ser acrescido o percentual de hora-atividade conforme o que estabelece a presente Convenção Coletiva.

Parágrafo segundo – A remuneração mensal do PROFESSOR enquadrado nas alíneas: b), c), d), e) e f) do *caput* deverá ser composta conforme o que estabelece a cláusula “*Composição da Remuneração Mensal do Professor*” desta Convenção Coletiva.

Parágrafo terceiro – As ESCOLAS que remunerarem os seus PROFESSORES pelo piso salarial também estão obrigadas a conceder a Participação nos Lucros e Resultados ou o Abono Especial, nos termos estabelecidos nesta Convenção Coletiva.

6. Composição da remuneração mensal

A remuneração mensal do PROFESSOR é composta, no mínimo, por três itens: o salário base, o descanso semanal remunerado (DSR) e a hora-atividade. O salário base é calculado pela seguinte equação: número de aulas semanais multiplicado por 4,5 semanas e multiplicado, ainda, pelo valor da hora-aula (artigo 320, parágrafo 1º, da CLT). A hora-atividade corresponde a 5% (cinco por cento) do salário base. O DSR corresponde a 1/6 (um sexto) do salário base, acrescido da hora-atividade e ainda, acrescido do total de horas extras, do adicional noturno, do adicional por tempo de serviço e da gratificação de função (Lei 605/49).

Parágrafo único - No salário base do PROFESSOR mensalista que ministra aula em curso de educação infantil até o 5º ano do ensino fundamental já está incluído o descanso semanal remunerado (DSR).

7. Prazo para pagamento da remuneração mensal

O pagamento mensal deve ser efetuado, no máximo, até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

Parágrafo primeiro – O não pagamento da remuneração mensal no prazo legal e do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 20 de dezembro de 2024, obriga a ESCOLA a pagar multa diária, em favor do PROFESSOR, no valor de 0,3% (três décimos percentuais) de seu salário mensal.

Parágrafo segundo – As ESCOLAS que não efetuarem o pagamento em moeda corrente deverão proporcionar aos PROFESSORES tempo hábil para o recebimento no banco ou no posto bancário dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se o horário de refeição.

8. Comprovante de pagamento

A ESCOLA deverá fornecer ao PROFESSOR, mensalmente, comprovante de pagamento, sendo permitida a modalidade eletrônica, devendo estar discriminados: **a)** a identificação da ESCOLA; **b)** a identificação do PROFESSOR; **c)** o valor da hora-aula; **d)** a carga horária semanal; **e)** a hora-atividade; **f)** outros eventuais adicionais, quando existirem, como o adicional por atividades avaliativas e adicional por trabalho tecnológico; **g)** o descanso semanal remunerado; **h)** as horas extras realizadas; **i)** o valor do recolhimento do FGTS; **j)** o desconto previdenciário; **k)** outros descontos.

Parágrafo único – A ESCOLA estará desobrigada de discriminar as alíneas c) e g) nos comprovantes de pagamento dos PROFESSORES mensalistas que ministram aula em cursos de educação infantil e de ensino fundamental até o 5º ano, em cujos salários já está incluído o DSR.

Assinado
C
A
B

9. Atividades extras

Considera-se atividade extra todo trabalho desenvolvido em horário diferente daquele habitualmente realizado na semana.

Parágrafo primeiro – Aulas e demais atividades pedagógicas extras, ainda que constem do calendário escolar como atividade letiva, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo segundo – Não serão consideradas atividades extras, sendo remuneradas como aulas normais, acrescidas de DSR, hora-atividade e outras vantagens pessoais:

- a) reuniões pedagógicas semanais ou quinzenais previstas no calendário escolar. Neste caso, estas atividades serão remuneradas sendo realizadas ou não, incorporando-se aos salários para todos os fins;
- b) aulas ministradas em caráter de substituição ao PROFESSOR afastado por licença médica ou maternidade. Neste caso, a substituição deverá ser formalizada por meio de documento assinado entre a ESCOLA e o PROFESSOR que aceitar a tarefa;
- c) cursos eventuais de curta duração. Neste caso, a ESCOLA e o PROFESSOR deverão definir e formalizar em documento o período e a duração da atividade;
- d) aulas de recuperação paralela previstas ou decorrentes de complementação do conteúdo programático, desde que realizadas no horário habitual de trabalho do PROFESSOR.

Parágrafo terceiro – Em caso de impossibilidade de utilização do local de trabalho por motivo de força maior ou suspensão das atividades letivas por determinação de autoridade competente, a eventual reposição de aulas para cumprimento dos 200 dias letivos será discutida na *Comissão Permanente de Negociação* prevista na presente Convenção, a ser convocada por qualquer uma das partes em caráter de urgência.

10. Adicional noturno

O adicional noturno deve ser pago nas atividades realizadas após as 22 horas e corresponde a 20% (vinte por cento) do valor da hora-aula.

11. Hora-atividade

Fica mantido o adicional de 5% (cinco por cento) de hora-atividade, destinado exclusivamente ao pagamento do tempo gasto pelo PROFESSOR, fora da ESCOLA, na preparação de aulas, provas e exercícios, bem como na sua correção.

12. Adicional por atividades em outros municípios

Quando o PROFESSOR desenvolver suas atividades a serviço da mesma organização, em município diferente daquele onde foi contratado e onde ocorre a prestação habitual do trabalho, deverá receber um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o total de sua remuneração no novo município. Quando o PROFESSOR voltar a prestar serviços no município de origem, cessará a obrigação do pagamento deste adicional.

Parágrafo único – Fica assegurada a garantia de emprego pelo período de seis meses ao PROFESSOR transferido de município, contados a partir do início do trabalho e/ou da efetivação da transferência.

13. Participação nos Lucros ou Resultados ou Abono Especial

Será devido aos PROFESSORES o pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados, na forma da Lei 10.101 de 19/12/2000, com as modificações introduzidas pela Lei 12.832 de 20/06/2013 ou abono especial, no valor e prazo abaixo definido:

A. até 15 de outubro de 2024, parcela correspondente a 18% (dezoito por cento) da sua remuneração mensal bruta do mês do pagamento.

Parágrafo primeiro – Terão direito à PLR ou ao Abono Especial estabelecido no *caput* também os PROFESSORES em gozo de licença remunerada, licença maternidade por gravidez ou adoção ou licença médica, esta última de até 6 (seis) meses. Estão excluídos os PROFESSORES em licença não remunerada, nos termos da cláusula “Licença sem Remuneração” da presente Convenção.

Parágrafo segundo – Com a concessão do Abono Especial ou da Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, nos termos da presente cláusula, dá-se por cumprida a Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000 e publicada no Diário Oficial da União em 20 de dezembro de 2000, com as modificações introduzidas pela Lei 12.832 de 20/06/2013.

14. Cesta básica

Na vigência da presente Convenção, a ESCOLA está obrigada a conceder a seus PROFESSORES, a partir do mês de referência de março de 2024, uma cesta básica de alimentos *in natura* de, no mínimo, 30 kg.

Parágrafo primeiro – O benefício tratado nesta cláusula deverá ser entregue mensalmente até o dia do pagamento dos salários.

Parágrafo segundo – As cestas básicas deverão conter preferencialmente os seguintes produtos não perecíveis: arroz, óleo, macarrão, feijão, café, sal, farinha de trigo, açúcar, biscoito, farinha de mandioca, purê de tomate, tempero, sardinha em lata, farinha de fubá, achocolatado, leite em pó.

Parágrafo terceiro – Fica assegurada a concessão de cesta básica durante o recesso escolar, as férias, a licença maternidade e a licença para tratamento de saúde.

Parágrafo quarto – A ESCOLA poderá substituir a cesta básica por cartão alimentação ou vale-alimentação, cujo valor de face mínimo definido nos parágrafos quinto e sexto, não poderá ser inferior ao da cesta básica substituída. Quando solicitado, o valor da cesta básica substituída deverá ser comprovado pela ESCOLA às entidades sindicais econômica e profissional.

Parágrafo quinto – A partir de 1º de março de 2024, o valor de face mínimo cartão alimentação ou vale-alimentação deverá ser de R\$150,00 (cento e cinquenta reais). O Sindicato, o SIEEESP, o SINEPE, a FEPESP e a FEEESP comprometem-se a divulgar, em comunicado conjunto, até 06 de maio de 2024 o valor mínimo de face acima referido.

Parágrafo sexto – Caso o valor de face do vale-alimentação praticado em março de 2024, devidamente reajustado em 5% (cinco por cento), de acordo com o índice previsto na cláusula *Reajuste salarial em 2024*, seja inferior ao disposto no parágrafo acima, a ESCOLA deverá adotar o valor de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), para os PROFESSORES.

Parágrafo sétimo – A ESCOLA também poderá substituir a cesta básica por qualquer outro benefício ainda não concedido e de valor unitário superior ao definido no parágrafo quinto desta cláusula, obedecendo o mesmo critério de reajuste anual. A substituição da cesta básica por outro benefício deverá ser formalizada em Acordo Coletivo firmado entre o Sindicato e a ESCOLA, com a assistência do SIEEESP.

Parágrafo oitavo – No ano de 2024, a cesta básica referente ao mês de dezembro, que seria entregue em janeiro do ano seguinte, poderá ser composta por produtos natalinos e entregues aos PROFESSORES até o último dia letivo do ano.

Parágrafo nono – Na vigência da presente Convenção o PROFESSOR demitido sem justa causa terá direito à cesta básica referente ao período de aviso prévio, ainda que indenizado.

15. Bolsas de estudo integrais

Todo PROFESSOR tem direito a bolsas de estudo integrais nas ESCOLAS onde leciona, incluindo matrícula, para si, seus filhos ou dependentes legais que vivam sob a dependência econômica do PROFESSOR. A utilização do benefício previsto nesta cláusula é transitória e por isso não possui caráter remuneratório e nem se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou remuneração percebida pelo PROFESSOR, nos termos do artigo 458 da CLT, com a redação dada pela Lei 10.243, de 19 de junho de 2001, e do artigo 214, parágrafo 9º, Inciso XIX do Decreto 3.048 de 06 de maio de 1999. A concessão das bolsas de estudo integrais será feita observando-se as seguintes disposições:

Parágrafo primeiro - A ESCOLA está obrigada a conceder até duas bolsas de estudo. Caso a ESCOLA possua até 100 (cem) alunos matriculados, poderá limitar a concessão desse benefício a uma única bolsa.

Parágrafo segundo - Em qualquer hipótese prevista no parágrafo primeiro, considera-se adquirido o direito do PROFESSOR que já possua número de bolsas de estudo superior ao determinado nesta Convenção.

Parágrafo terceiro - Serão também garantidas as bolsas de estudo para o PROFESSOR que estiver licenciado para tratamento de saúde, ou em gozo de licença mediante anuência da ESCOLA e nos casos de licenciamento para cumprimento de mandato sindical, nos termos do artigo 521, parágrafo único da CLT, excetuado o disposto na cláusula "Licença sem remuneração".

Parágrafo quarto - No caso de falecimento do PROFESSOR, os dependentes que já se encontram estudando na ESCOLA continuarão a gozar das bolsas de estudo até o final do curso (cláusula "Professor Ingressante", parágrafo 3º). Excetuam-se os casos em que o PROFESSOR tenha aderido ao "Seguro de Custeio Educacional Sieceesp", em qualquer instituição privada.

Parágrafo quinto - No caso de dispensa sem justa causa, ficarão garantidas aos dependentes do PROFESSOR, até o final do ano letivo, as bolsas de estudo já existentes.

Parágrafo sexto - No caso de o PROFESSOR trabalhar em um estabelecimento e residir comprovadamente próximo a outra unidade da mesma mantenedora, usufruirá das bolsas de estudo no local de sua escolha.

Parágrafo sétimo - As bolsas de estudo para cursos ou atividades extracurriculares somente poderão ser usufruídas pelo dependente do PROFESSOR que leciona nesses cursos ou atividades.

Parágrafo oitavo - No caso de o dependente do PROFESSOR ser reprovado, a ESCOLA não estará obrigada a conceder bolsa de estudo no ano seguinte. O direito à bolsa de estudo será recuperado quando ocorrer a promoção para série subsequente.

Parágrafo nono - Os dependentes do PROFESSOR detentores de bolsas de estudo estão submetidos ao Regimento Interno da ESCOLA, não podendo, no entanto, haver norma regimental que limite o seu direito à bolsa de estudo.

Parágrafo dez - As ESCOLAS que mantêm cursos pré-vestibulares ou outros cursos estão desobrigadas de conceder, nesses cursos, bolsas de estudos integrais em classes cujo número de alunos seja inferior a 11 (onze).

Parágrafo onze - Os PROFESSORES que lecionam exclusivamente em cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores e/ou em cursos de educação profissional técnica de nível médio oferecida de forma concomitante, subsequente ou integrada, nos termos de que dispõem os incisos I, II e III do parágrafo primeiro do artigo 4º do Decreto-lei 5.154 de 23 de julho de 2004, somente terão direito a bolsas de estudos integrais, conforme definido nesta cláusula, se ministrarem 20 (vinte) ou mais aulas semanais, observado, entretanto, o disposto no parágrafo doze. O PROFESSOR cujo número de aulas é inferior a 20 (vinte) terá direito ao desconto de 30% (trinta por cento) para si, seus filhos ou

dependentes legais, observadas as demais condições definidas nesta cláusula e, em especial, o que dispõe o parágrafo doze.

Parágrafo doze – Em quaisquer hipóteses previstas nos parágrafos dez e onze desta cláusula, considera-se adquirido, até o final do curso, o direito do PROFESSOR que já possua bolsas de estudos integrais, independentemente de sua carga horária.

Parágrafo treze - As bolsas de estudo referem-se apenas à anuidade do curso, não incluindo nenhuma outra atividade ou material didático, exceto quando integrados ao valor da anuidade.

Parágrafo quatorze - A bolsa de estudo poderá deixar de ser concedida nas seguintes condições:

- a) durante o período de experiência, limitado a 90 (noventa) dias;
- b) na contratação para substituição temporária de um outro PROFESSOR, limitada tal contratação ao período de 150 (cento e cinquenta) dias.

16. Complementação de benefício previdenciário

Na vigência desta Convenção, as ESCOLAS concederão ao PROFESSOR afastado do serviço por motivo de saúde a complementação do benefício previdenciário, inclusive para o aposentado, para que receba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 (noventa) dias.

Parágrafo primeiro – A complementação é devida a partir da data em que o benefício previdenciário tiver início, junto com o pagamento dos salários dos demais funcionários.

Parágrafo segundo – Caso o PROFESSOR leccione em duas ou mais ESCOLAS, a complementação será paga pelos dois ou mais estabelecimentos, na mesma proporção dos salários recebidos em cada um deles.

17. Creches

É obrigatória a instalação de local destinado a guarda de crianças em idade de amamentação, quando a ESCOLA mantiver contratada, em jornada integral, pelo menos trinta mulheres com idade superior a 16 anos. A manutenção da creche poderá ser substituída pelo pagamento do reembolso-creche, nos termos da legislação em vigor (artigo 389, parágrafo 1º, da CLT e Portarias MTb nº 3296, de 03/09/86 e nº 670, de 27/08/97), ou ainda, pela celebração de convênio com uma entidade reconhecidamente idônea.

18. Seguro de vida em grupo

A família terá garantida pela ESCOLA uma indenização correspondente a 24 (vinte e quatro) salários do PROFESSOR que vier a falecer. A ESCOLA poderá filiar-se a uma apólice de seguro de vida em grupo, que poderá ser formalizada em seu nome junto à Entidade Sindical econômica signatária, ou perante companhia de seguro de sua escolha.

19. PROFESSOR ingressante na escola

A ESCOLA não poderá contratar nenhum PROFESSOR por salário inferior ao limite salarial mínimo dos PROFESSORES mais antigos, ressalvado o curso em que leciona e eventuais vantagens pessoais tais como plano de carreira, adicional por tempo de serviço e outras.

Parágrafo primeiro - Aos PROFESSORES admitidos após 1º de março de 2023, serão concedidos o mesmo percentual de reajuste estabelecido em março de 2024 e a mesma parcela da remuneração, a título de *Participação nos Lucros ou Resultados, ou Abono Especial*, previstos na presente Convenção.

Parágrafo segundo – Entendem-se como *curso*, nas disposições previstas nesta cláusula e na presente Convenção Coletiva, os seguintes níveis de ensino: **a)** educação infantil; **b)** ensino fundamental de 1º

ao 5º ano; **c)** ensino fundamental de 6º ao 9º ano; **d)** ensino médio; **e)** ensino técnico ou profissionalizante; **f)** curso pré-vestibular.

Parágrafo terceiro - Os profissionais habilitados e licenciados contratados pela ESCOLA, nos níveis fundamental e médio, sob quaisquer denominações: "tutores" "monitores", "auxiliares docentes", "instrutores", "educadores", etc. para exercerem atividade docente, em sala de aula, ou em ambientes pedagógicos, na conformidade do que estabelece a cláusula "Abrangência" da presente Convenção são considerados PROFESSORES, para efeito da aplicação desta Convenção Coletiva, fazendo jus a usufruírem de todos os direitos nela estabelecidos. Eventuais divergências deverão ser analisadas e discutidas entre FEPESP, SIEEESP/FEEESP e ESCOLA, em reunião do "Foro de Conciliação para Solução de Conflitos Coletivos", previsto nesta Convenção Coletiva, convocada exclusivamente para essa finalidade.

20. Anotações na carteira de trabalho

A ESCOLA está obrigada a promover, em 48 (quarenta e oito) horas, as anotações nas carteiras de trabalho de seus PROFESSORES, ressalvados eventuais prazos mais amplos permitidos por lei.

21. Garantia semestral de salários

Ao PROFESSOR demitido sem justa causa, a ESCOLA garantirá:

- no primeiro semestre, a partir de 1º de janeiro, os salários integrais até o dia 30 de junho;
- no segundo semestre, os salários integrais até o dia 31 de dezembro, ressalvado o parágrafo terceiro.

Parágrafo primeiro – Para ter direito à *Garantia Semestral de Salários*, o PROFESSOR deverá ter 22 (vinte e dois) meses de serviço prestado à ESCOLA na data da comunicação da dispensa.

Parágrafo segundo – Para não ficar obrigada a pagar ao PROFESSOR os salários do semestre subsequente ao da demissão, a ESCOLA deverá formalizar a demissão no período compreendido entre 1 (um) e 30 (trinta) dias que antecede o início das férias ou do recesso escolar.

Parágrafo terceiro - Quando as demissões ocorrerem a partir de 16 de outubro, a ESCOLA pagará, independentemente do tempo de serviço do PROFESSOR, valor correspondente à remuneração devida até o dia 20 de janeiro do ano subsequente, inclusive, respeitado o pagamento mínimo de trinta dias do recesso escolar.

Parágrafo quarto – Os PROFESSORES admitidos serão registrados a partir da data de início de suas atividades na ESCOLA, incluindo o período de planejamento escolar, cabendo à ESCOLA, sem prejuízo das previsões legais, o pagamento em dobro dos dias trabalhados sem registro durante o referido planejamento.

Parágrafo quinto - Os salários complementares previstos nesta cláusula terão natureza indenizatória, não integrando o tempo de serviço do PROFESSOR para nenhum efeito legal.

22. Indenização adicional para PROFESSORES com mais de 50 anos de idade

O PROFESSOR demitido sem justa causa que tenha, no mínimo, 50 (cinquenta) anos de idade, terá direito à indenização adicional de 15 (quinze) dias, além do aviso prévio previsto em lei e da *Garantia Semestral de Salários* prevista nesta Convenção, quando devida.

Parágrafo primeiro - Para ter direito a essa indenização, o PROFESSOR deverá contar com pelo menos um ano de serviço na ESCOLA na data da comunicação da dispensa.

Parágrafo segundo – A indenização adicional prevista nesta cláusula não integrará o tempo de serviço do PROFESSOR para nenhum efeito.

Parágrafo terceiro – Além das indenizações previstas na cláusula *Garantia Semestral de Salários* desta Convenção, o PROFESSOR desligado sem justa causa terá direito a receber o valor equivalente a 3 (três) dias para cada ano trabalhado na ESCOLA, nos termos da Lei nº 12.506/2011. Aos PROFESSORES com mais de 50 (cinquenta) anos será assegurado aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sem prejuízo da vantagem prevista na Lei nº 12.506/2011.

23. Pedido de demissão em final de ano letivo

O PROFESSOR que, no final do ano letivo, comunicar sua demissão até o dia que antecede o início do recesso escolar e cumprir as atividades docentes até o seu último dia de trabalho na escola, será dispensado do cumprimento do aviso prévio e terá direito a receber, como indenização, a remuneração até o dia 20 de janeiro do ano subsequente, independentemente do tempo de serviço na ESCOLA, respeitado o pagamento mínimo de trinta dias.

24. Demissão por justa causa

Quando houver demissão por justa causa, a ESCOLA está obrigada a determinar na carta-aviso o motivo que deu origem à dispensa. Caso contrário, ficará descaracterizada a justa causa.

25. Atestados de afastamento e salários

Sempre que solicitada, a ESCOLA está obrigada a fornecer ao PROFESSOR atestado de afastamento e salários nas rescisões contratuais.

26. Garantia de emprego à gestante

É proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da PROFESSORA gestante, desde o início da gravidez até sessenta dias após o término do afastamento legal. O aviso prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.

27. Portadores de doenças graves e/ou infectocontagiosas

Fica assegurada, até alta médica ou eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos PROFESSORES acometidos por doenças graves e/ou infectocontagiosas e incuráveis e aos PROFESSORES portadores do HIV (vírus da imunodeficiência adquirida) que vierem a apresentar qualquer tipo de infecção ou doença oportunista resultante da patologia de base.

28. Garantias ao PROFESSOR em vias de aposentadoria

O PROFESSOR com pelo menos 3 (três) anos de serviço na ESCOLA que, comprovadamente, estiver a 24 (vinte e quatro meses) ou menos da aposentadoria integral por tempo de contribuição ou por idade terá garantia de emprego durante o período que faltar para a aquisição do direito.

Parágrafo primeiro – A comprovação à ESCOLA deverá ser feita mediante a apresentação de documento que ateste o tempo de serviço, emitido pela Previdência Social ou por funcionário credenciado junto ao órgão previdenciário.

Parágrafo segundo – Caso o PROFESSOR dependa de documentação para realização da contagem, terá um prazo de 30 (trinta) dias para obtê-la, a contar da data prevista ou marcada para homologação da rescisão contratual. Comprovada a solicitação de tal documentação, os prazos serão prorrogados até que a mesma seja emitida, assegurando-se, nessa situação, o pagamento dos salários pelo prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo terceiro – No período de garantia de emprego previsto nesta cláusula, o contrato de trabalho do PROFESSOR só poderá ser rescindido por mútuo acordo ou pedido de demissão.

Assinado
9
AB

Parágrafo quarto – Durante o período de garantia de emprego previsto nesta cláusula, o PROFESSOR poderá exercer outra função inerente ao magistério, desde que haja acordo formal entre ele e a ESCOLA.

Parágrafo quinto – No caso de demissão sem justa causa, o aviso prévio integra o período de garantia de emprego previsto nesta cláusula.

29. Jornada do PROFESSOR mensalista

Para efeito de cálculo de salário, a jornada base semanal do PROFESSOR mensalista que ministra aula em cursos de educação infantil até o 5º ano do ensino fundamental será de 22 (vinte e duas) horas por turno. As horas semanais excedentes, até o máximo de 25 (vinte e cinco) horas por turno, serão pagas como horas normais.

Parágrafo único – A ESCOLA que mantém jornada de 20 horas semanais, mesmo remunerando por 22 (vinte e duas) horas, não pode compensar as duas horas excedentes com trabalhos extraclasse, reuniões pedagógicas e outros realizados fora do turno normal de trabalho.

30. Duração da hora-aula

A duração máxima da hora aula será de: **a)** sessenta minutos para aulas ministradas em cursos de educação infantil e de ensino fundamental, até o 5º ano; **b)** cinquenta minutos, para aulas ministradas em cursos diurnos, exceto os citados na alínea "a)"; **c)** quarenta minutos, para aulas ministradas em cursos noturnos.

Parágrafo único – Em caso de ampliação da hora-aula vigente, respeitada a legislação educacional, a ESCOLA deverá acrescer à hora-aula já paga valor proporcional ao tempo de acréscimo do trabalho.

31. Irredutibilidade salarial

É proibida a redução da remuneração mensal ou de carga horária, ressalvada a ocorrência as hipóteses previstas nesta Convenção nas cláusulas "*Prioridade na atribuição de aulas*" e "*Demissão ou redução de aulas por supressão de turmas*" ou quando ocorrer iniciativa expressa do PROFESSOR. Em qualquer hipótese, é obrigatória a concordância recíproca, firmada por escrito.

32. Prioridade na atribuição de aulas

O PROFESSOR responsável por disciplina suprimida em virtude de alteração na estrutura curricular prevista ou autorizada por dispositivo regimental ou pela legislação vigente e que possua habilitação legal para outra disciplina, terá prioridade para assumir turmas em que a referida disciplina esteja vaga. Em qualquer hipótese, todo o procedimento deverá ser formalmente acordado, mediante documento firmado entre as partes.

33. Demissão ou redução de aulas por supressão de turmas

No caso de ocorrer diminuição do número de alunos matriculados de um determinado curso (cláusula "*Professor Ingressante*", parágrafo terceiro), que venha a caracterizar a supressão de turmas, o PROFESSOR do curso em questão deverá ser comunicado, por escrito, da redução parcial ou total de sua carga horária no período compreendido entre o primeiro dia de aulas e o final da segunda semana de aulas do ano letivo.

Parágrafo primeiro - O PROFESSOR deverá manifestar, também por escrito, a aceitação ou não da redução proposta de carga horária no prazo máximo de cinco dias após a comunicação da ESCOLA. A ausência de manifestação do PROFESSOR caracterizará a sua não aceitação.

Parágrafo segundo - Caso o PROFESSOR aceite a redução parcial de carga horária, deverá formalizar documento junto à ESCOLA e, em não aceitando, a ESCOLA deverá proceder à rescisão do contrato de trabalho, por demissão sem justa causa.

Parágrafo terceiro - Na hipótese de rescisão contratual, por demissão sem justa causa, o aviso prévio será indenizado, estando a ESCOLA desobrigada do pagamento do disposto na cláusula "Garantia Semestral de Salários" da presente Convenção Coletiva.

Parágrafo quarto - Não ocorrendo redução do número de alunos matriculados no curso (parágrafo terceiro da cláusula "Professor Ingressante"), a ESCOLA que reduzir turmas estará sujeita ao pagamento da *Garantia Semestral de Salários* ao PROFESSOR demitido nas condições previstas nesta cláusula.

34. Descontos de faltas

Na ocorrência de faltas injustificadas, a ESCOLA poderá descontar, no máximo, o número de horas-aula às quais o PROFESSOR faltou, o DSR (1/6) e a hora-atividade proporcionais a essas aulas.

35. Abono de faltas por casamento ou luto

Não serão descontadas, no curso de nove dias corridos, as faltas do PROFESSOR por motivo de gala ou luto, este em decorrência de falecimento de pai, mãe, filho ou filha, cônjuge, companheiro ou companheira, assim juridicamente reconhecido(a), ou dependente.

36. Congressos, simpósios e equivalentes

Os abonos de falta para comparecimento a congressos, simpósios e equivalentes serão concedidos mediante aceitação por parte da ESCOLA, que deverá formalizar por escrito a dispensa do PROFESSOR.

37. Janelas

Considera-se "janela" a aula vaga existente no horário do PROFESSOR entre duas aulas ministradas no mesmo turno. O pagamento das "janelas" será obrigatório, devendo o PROFESSOR permanecer à disposição da ESCOLA neste período.

Parágrafo primeiro - As "janelas" não serão pagas quando o PROFESSOR e a ESCOLA formalizarem acordo de aceitação, antes do início do período letivo.

Parágrafo segundo - Na hipótese do acordo referido no parágrafo primeiro desta cláusula e sendo o PROFESSOR solicitado a ministrar aulas ou a desenvolver qualquer outra atividade inerente ao magistério no horário das janelas, as aulas ou as atividades serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

38. Mudança de disciplina

O PROFESSOR não poderá ser transferido de uma disciplina para outra, nem de um curso (parágrafo terceiro da cláusula "Professor Ingressante") para outro, salvo com seu consentimento expresso e por escrito, sob pena de nulidade da referida transferência.

39. Calendário escolar

As ESCOLAS estão obrigadas a entregar aos PROFESSORES, até o início da segunda quinzena do ano letivo, o calendário escolar de 2024, que deverá conter, obrigatoriamente, entre outras informações, a agenda das atividades extracurriculares e os períodos de férias coletivas e de recesso escolar.

40. Férias

As férias dos PROFESSORES serão coletivas, com duração de trinta dias corridos, e gozadas

preferencialmente no mês de julho de 2024. É admitida a compensação dos dias de férias concedidos antecipadamente.

Parágrafo primeiro – A ESCOLA está obrigada a pagar o salário das férias e o abono constitucional de 1/3 do salário até 48 (quarenta e oito) horas antes do início das férias (art. 145 da CLT e inciso XVII, art. 7º da Constituição Federal).

Parágrafo segundo – As férias não poderão ter seu início no período de 02 (dois) dias que antecede feriado, ou dia de repouso remunerado, ou sábados, quando esses não forem dias normais de trabalho (parágrafo 3º do artigo 134 da Lei 13.467/2017).

Parágrafo terceiro – O período de férias dos PROFESSORES de cursos pré-vestibulares poderá ser definido pelo *Foro Conciliatório para Solução de Conflitos Coletivos* previsto nesta Convenção.

Parágrafo quarto – Havendo coincidência entre as férias coletivas e o período de afastamento legal da gestante, as férias serão obrigatoriamente concedidas no término da licença maternidade.

Parágrafo quinto – Será garantido o pagamento de férias proporcionais ao PROFESSOR que contar com menos de um ano de serviço na ESCOLA à época do desligamento, seja ele decorrente de pedido de demissão ou por iniciativa da ESCOLA.

41. Recesso escolar

O recesso escolar de 2024 deverá ter duração de trinta dias corridos, durante o qual os PROFESSORES não poderão ser convocados para qualquer tipo de trabalho. O período definido para o recesso deverá constar do calendário escolar anual e não poderá coincidir com as férias coletivas, previstas na presente Convenção.

Parágrafo único – O período de recesso dos PROFESSORES de cursos pré-vestibulares poderá ser definido pelo *Foro Conciliatório para Solução de Conflitos Coletivos* previsto nesta Convenção.

42. Licença sem remuneração

O PROFESSOR com mais de cinco anos ininterruptos de serviço na ESCOLA terá direito a licenciar-se, sem direito à remuneração, por um período máximo de dois anos, não sendo este período de afastamento computado para contagem de tempo de serviço ou para qualquer outro efeito, inclusive legal.

Parágrafo primeiro - A licença ou sua prorrogação deverá ser comunicada à ESCOLA com antecedência mínima de sessenta dias do período letivo, sendo especificadas as datas de início e término do afastamento. A licença só terá início a partir da data expressa no comunicado, mantendo-se, até aí, todas as vantagens contratuais.

Parágrafo segundo - O término do afastamento deverá coincidir com o início de período letivo.

Parágrafo terceiro - Ocorrendo a dispensa sem justa causa ao término da licença, o PROFESSOR não terá direito à *Garantia Semestral de Salários* prevista na presente Convenção.

43. Licença por adoção ou guarda

Nos termos da Lei 12.873, de 25 de outubro de 2013, será assegurada licença de 120 (cento e vinte) dias à PROFESSORA ou ao PROFESSOR que vier a adotar ou obtiver guarda judicial de crianças e fazer jus ao salário maternidade pago pela Previdência Social.

Parágrafo único - Fica garantida a estabilidade no emprego ao PROFESSOR ou à PROFESSORA adotante, durante a licença e até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento legal. O aviso prévio começará a contar a partir do término do período de estabilidade.

44. Licença paternidade

A licença paternidade terá duração de cinco dias corridos.

45. Refeitórios

A ESCOLA está obrigada a manter, em suas dependências, local apropriado para refeições, com condições de conforto e higiene.

46. Condições de trabalho / sala dos PROFESSORES

A ESCOLA está obrigada a manter sala para uso exclusivo dos PROFESSORES, que deverá dispor de mobiliário adequado para trabalho, descanso nos intervalos e guarda de material.

47. Uniformes

A ESCOLA deverá fornecer gratuitamente, no mínimo, dois uniformes por ano, quando o seu uso for exigido.

48. Atestados médicos e abonos de faltas

A ESCOLA é obrigada a abonar as faltas dos PROFESSORES mediante a apresentação de atestados médicos ou odontológicos no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar do retorno do PROFESSOR ao trabalho.

49. Acompanhamento de dependentes (abono de falta para levar dependente ao médico)

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao PROFESSOR para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 06 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar do retorno do PROFESSOR ao trabalho.

50. Medidas de prevenção ao agravo de voz (disfonia ocupacional)

As ESCOLAS comprometem-se a implementar medidas de prevenção ao agravo de voz aos seus PROFESSORES, sendo obrigatória a instalação de microfones em salas de aula com número de alunos igual ou superior a 50 (cinquenta).

51. Quadro de avisos

A ESCOLA deverá manter nas salas dos PROFESSORES espaço reservado ao quadro de avisos do Sindicato para fixação de comunicados de interesse da categoria, sendo proibida a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

52. Delegado representante

Nas unidades de ensino com mais de 30 (trinta) PROFESSORES será assegurada a eleição de um Delegado Representante que terá direito à garantia de emprego ou de salário a partir da data de inscrição de seu nome como candidato até o término do semestre em que sua gestão se encerrar.

Parágrafo primeiro - O mandato do Delegado Representante será de um ano.

Parágrafo segundo - A eleição do Delegado Representante será realizada pelo Sindicato na unidade de ensino da ESCOLA, por voto direto e secreto dos PROFESSORES.

Parágrafo terceiro - É exigido o quórum de 50% (cinquenta por cento) mais um do corpo docente.

Parágrafo quarto - O Sindicato comunicará formalmente à ESCOLA os nomes dos candidatos e a data da eleição, com antecedência mínima de sete dias corridos. Nenhum candidato poderá ser demitido a partir da data da comunicação até o término da apuração.

Parágrafo quinto - É condição necessária que os candidatos, à data da comunicação, tenham pelo menos um ano de serviço na ESCOLA e sejam sindicalizados.

53. Assembleias sindicais

Todo PROFESSOR terá direito a abono de faltas para o comparecimento a assembleias da categoria.

Parágrafo primeiro – Os abonos estão limitados a 2 (dois) sábados e dois dias úteis no período compreendido entre 1º de março de 2024 e 28 de fevereiro de 2025. As duas assembleias realizadas durante os dias úteis deverão ocorrer em períodos distintos.

Parágrafo segundo – As ESCOLAS ou as entidades sindicais patronais deverão ser informadas pelo Sindicato ou pela FEPESP, da data e do horário das assembleias, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias corridos.

Parágrafo terceiro - Os dirigentes sindicais terão abono de faltas para comparecimento a assembleias de sua categoria profissional, sem o limite previsto no parágrafo primeiro. A ESCOLA deverá ser comunicada antecipadamente pelo Sindicato ou pela FEPESP.

Parágrafo quarto - A ESCOLA deverá exigir dos PROFESSORES e dos dirigentes sindicais, atestado emitido pelo Sindicato ou pela FEPESP que comprove o seu comparecimento à assembleia.

54. Congresso sindical

No período compreendido entre 1º de março de 2024 e 28 de fevereiro de 2025, o Sindicato ou a FEPESP poderá realizar congresso, simpósio ou jornada pedagógica. A ESCOLA abonará as ausências de seus PROFESSORES que participarem do evento, nos seguintes limites:

- a) 1 (um) PROFESSOR, quando a ESCOLA empregar até 50 PROFESSORES;
- b) 2 (dois) PROFESSORES, quando a ESCOLA empregar mais de 50 PROFESSORES.

Parágrafo único – As ausências, limitadas em cada evento a dois dias úteis além do sábado, serão abonadas mediante apresentação de atestado de comparecimento fornecido pelo Sindicato ou pela Federação.

55. Relação nominal

Na vigência da presente Convenção, em cumprimento aos precedentes normativos nº 41 e nº 111 do Egrégio Tribunal Superior Trabalho, e da Nota Técnica/SRT/MTE nº 202/2009, a ESCOLA encaminhará ao Sindicato ou à FEPESP, até o dia 15 de setembro de 2024, a relação nominal dos PROFESSORES, com CPF/MF, endereços de e-mail, valores do salário-aula e do salário mensal, relativos ao mês de agosto de 2024. A relação nominal ou a cópia da folha de pagamento do mês de agosto poderá ser protocolizada na Entidade Sindical signatária, ou enviada digitalmente.

Parágrafo único – Nos termos da Lei nº 13.709/2018, as informações contidas na presente cláusula só poderão ser utilizadas para os fins a que se destinam, não podendo ser repassadas a terceiros voluntária ou involuntariamente (vazamento de dados), devendo o tratamento daqueles dados ter a segurança cibernética necessária, sob os cuidados do encarregado de Proteção de Dados, denominado *Data Protection Officer* – DPO, cujo nome, endereço de e-mail e demais informações acerca dos necessários mecanismos de proteção e segurança adotados, serão encaminhados pelo Sindicato signatário à Entidade Sindical representante da categoria econômica, em até 15 (quinze) dias após a assinatura da presente norma coletiva.

56. Desconto em folha de pagamento – mensalidade associativa

O desconto em folha de pagamento somente poderá ser realizado, mediante autorização do PROFESSOR, nos termos dos artigos 462 e 545 da CLT, quando os valores forem destinados ao custeio

de prêmios de seguro, planos de saúde, mensalidade associativa sindical ou outras que constem da sua expressa autorização, desde que não haja previsão expressa de desconto na presente Convenção Coletiva.

Parágrafo primeiro – A ESCOLA se obriga a descontar dos salários dos PROFESSORES associados e repassar à entidade sindical signatária, representante da categoria profissional, no prazo de 10 (dez) dias após o pagamento mensal, os valores correspondentes às mensalidades associativas, observados os parágrafos segundo e terceiro desta cláusula

Parágrafo segundo – Encontra-se na entidade sindical signatária, cópia de autorização do PROFESSOR para o desconto da mensalidade associativa que, quando solicitada formalmente, deverá ser encaminhada à ESCOLA.

Parágrafo terceiro – Para o PROFESSOR que se associar à Entidade Sindical por meio digital, a ESCOLA aceitará a autorização impressa pela entidade sindical signatária, com base na respectiva associação digital e encaminhada formalmente pela entidade sindical signatária à ESCOLA. O documento a ser encaminhado deverá conter a assinatura física ou digital do PROFESSOR ou ainda, a autorização através de seu endereço de correio eletrônico.

Parágrafo quarto – Quando ESCOLA deixar de efetuar o desconto da mensalidade associativa nos salários dos PROFESSORES ou o repasse à Entidade Sindical Signatária, nas condições estabelecidas nesta cláusula, incorrerá na obrigatoriedade do pagamento da referida mensalidade, acrescida de multa de 10% (dez por cento). Neste caso, o pagamento da mensalidade associativa e da multa é de integral responsabilidade da ESCOLA e não pode, de forma alguma e sob qualquer justificativa, incidir sobre os salários dos PROFESSORES associados.

57. Acordos coletivos

Ficam asseguradas as cláusulas mais favoráveis à Convenção existentes em cada ESCOLA, quando decorrerem de Acordos Coletivos de Trabalho celebrados entre o Sindicato profissional ou a FEPESP e a ESCOLA.

Parágrafo único – Caso a ESCOLA tenha interesse, poderá solicitar à entidade sindical patronal que participe e seja signatária do referido Acordo.

58. Legalidade das entidades sindicais signatárias

Fica estabelecida a legalidade das entidades sindicais signatárias para promover perante a Justiça do Trabalho e o Foro Geral ações plúrimas em nome dos PROFESSORES, em nome próprio, ou como parte interessada, ou ainda, como substituto processual nas ações coletivas, em caso de descumprimento de quaisquer cláusulas avençadas nesta Convenção.

59. Comissão permanente de negociação

Fica mantida a *Comissão Permanente de Negociação* formada paritariamente por representantes da FEEESP e da FEPESP, com o objetivo de:

- fiscalizar o cumprimento das cláusulas vigentes;
- propor alternativas de entendimento para eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção;
- discutir questões não contempladas na norma coletiva.

Parágrafo único – As Federações acima nominadas indicarão seus representantes no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura da presente Convenção.

60. Foro conciliatório para solução de conflitos coletivos

Fica mantida a existência do *Foro Conciliatório* que tem como objetivo procurar resolver as divergências trabalhistas existentes entre a ESCOLA filiada ao SIEEESP e seus PROFESSORES. É também competência do *Foro Conciliatório* a celebração de acordos intersindicais de compensação de emendas de feriados.

Parágrafo primeiro – Cumprida a condição estabelecida no *caput*, o *Foro* será composto obrigatoriamente por membros das entidades sindicais patronal e profissional. As reuniões deverão contar, também, com as partes em conflito que, se assim o desejarem, poderão delegar representantes para substituí-las.

Parágrafo segundo – Em comum acordo entre as entidades sindicais, as seções de *Foro Conciliatório* poderão ser realizadas na modalidade remota.

Parágrafo terceiro – Cada seção do *Foro* será realizada no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar da convocação formal e obrigatória de qualquer uma das entidades sindicais que o compõem, que deverá estabelecer a modalidade, data, horário e local, caso seja presencial. O não comparecimento de qualquer uma das partes cessará as negociações de imediato.

Parágrafo quarto – Nenhuma das partes envolvidas ingressará com ação na Justiça do Trabalho durante as negociações de entendimento. Na ausência de solução do conflito ou na hipótese de não comparecimento de qualquer uma das partes, será emitida ata de não comparecimento ou de encerramento da negociação.

Parágrafo quinto - Na hipótese de sucesso das negociações, a ESCOLA poderá ficar desobrigada de arcar com as multas previstas nesta Convenção.

Parágrafo sexto – As decisões do *Foro* terão eficácia legal entre as partes acordantes. O descumprimento das decisões assumidas gerará multa a ser estabelecida em ata da seção de *Foro*, independentemente daquelas já estabelecidas na presente Convenção.

Parágrafo sétimo – Caso a ESCOLA não seja filiada ao SIEEESP ou ao respectivo SINEPE, em caso de irregularidade trabalhista, a Entidade Sindical profissional signatária poderá ingressar com ação judicial, sem a necessidade de negociação prévia.

61. Multa por descumprimento da convenção

O descumprimento desta Convenção obrigará a ESCOLA ao pagamento de multa correspondente a 5% (cinco por cento) do salário mensal bruto do PROFESSOR, para cada uma das cláusulas não cumpridas, acrescida de juros e correção monetária, a cada PROFESSOR prejudicado.

Parágrafo primeiro - A ESCOLA está desobrigada de arcar com o valor da multa prevista nesta cláusula, caso a cláusula da presente Convenção já estabeleça uma multa específica pelo não cumprimento.

Parágrafo segundo - Em relação ao descumprimento da cláusula *Relação nominal*, a multa estabelecida no *caput* será revertida à Entidade Sindical Signatária.

62. Trabalho tecnológico

Se por iniciativa da ESCOLA for solicitado ao PROFESSOR atividades que envolvam o uso de novas tecnologias de informação e comunicação – NTICs, fora de seus horários habituais de trabalho para atender os alunos, as ESCOLAS estarão obrigadas:

Parágrafo primeiro – ao pagamento das atividades agregadas ao trabalho docente e realizadas nas plataformas da instituição ou fora dela.

Parágrafo segundo – Sendo atividades habitualmente realizadas, a remuneração será calculada pelas horas de trabalho realizadas no mês, não podendo ser inferior ao valor da hora-aula.

63. Adicional pela elaboração de atividade avaliativa substitutiva ou adaptada e orientação de trabalho acadêmico

A ESCOLA deverá remunerar os PROFESSORES quando solicitar a elaboração, aplicação de atividades avaliativas substitutivas e a orientação de trabalhos acadêmicos, bem como de atividades avaliativas adaptadas para discentes portadores de singularidades, ou com déficit de aprendizagem, nas seguintes condições: o PROFESSOR receberá, no mínimo, o valor da hora-aula e demais vantagens pessoais, por elaboração de cada uma das atividades avaliativas substitutivas ou adaptadas e de acompanhamento e orientação de trabalhos de caráter excepcional, para cada série ou turma, de sua responsabilidade, nas respectivas disciplinas.

Parágrafo primeiro – Aos valores de hora-aula deverão ser acrescidos dos percentuais de hora-atividade e de descanso semanal remunerado, conforme o que estabelece a presente Convenção Coletiva.

Parágrafo segundo – Quando o tempo destinado à orientação de trabalhos acadêmicos for frequente, isto é, semanal, as aulas correspondentes a esse período serão incorporadas à jornada de trabalho habitual do PROFESSOR e remuneradas conforme o que estabelece a cláusula *Composição da Remuneração Mensal*, da presente Convenção.

64. Contribuição assistencial patronal

Obriga-se a ESCOLA, associada ou não, a promover nos meses e valores que forem aprovados pela Assembleia Geral, o recolhimento das contribuições, na forma das instruções que forem, então, divulgadas, por meio de guias próprias acompanhadas das competentes relações nominais e valores devidos e declarações dos mantenedores, consignando a exatidão do recolhimento em relação ao valor bruto da folha de pagamento, em favor da entidade sindical patronal. Essas importâncias correspondem à contribuição assistencial, destinada à manutenção, ampliação e criação dos diversos serviços assistenciais, na conformidade do deliberado pela Assembleia Geral Extraordinária.

Parágrafo único - Quando a ESCOLA deixar de efetuar o recolhimento da contribuição assistencial estabelecida nesta cláusula, ressalvados os casos de impedimento judicial, dentro do prazo e condições determinadas, incorrerá na obrigatoriedade do pagamento da referida contribuição acrescida de multa de 10% (dez por cento), ressalvados, também, os casos de impedimento judicial.

65. Contribuição assistencial

Obriga-se a ESCOLA, na vigência da presente Convenção Coletiva, a promover o desconto na folha de pagamento de seus PROFESSORES, sindicalizados ou não, para recolhimento em favor da entidade sindical signatária, na base territorial conferida pela respectiva certidão sindical ou pelo inciso I do artigo 8º da Constituição Federal, em conta especial, da importância correspondente ao percentual estabelecido pela assembleia geral da categoria.

Parágrafo primeiro – O Sindicato encaminhará ao SIEEESP, até o dia 20 de maio de 2024, a ata da assembleia geral que deliberou sobre a contribuição assistencial, fixando os valores e os meses do desconto.

Parágrafo segundo – Fica assegurado ao PROFESSOR, no período de 02 a 31 de maio de 2024, ou no prazo estabelecido em Termo de Ajustamento de Conduta, o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, a ser exercido, sem qualquer vício de vontade, de modo individual, pessoalmente, ou por meio de carta registrada, encaminhada à Entidade Sindical signatária, contendo nome, CPF/MF, número de telefone e endereço de e-mail do PROFESSOR, nome e CNPJ/MF da Instituição de Ensino empregadora, com cópia à ESCOLA.

Parágrafo terceiro – Conforme Orientação 13 da CONALIS – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social do MPT, “o ato ou fato de a ESCOLA ou de terceiro de coagir,

fepesp • sindicato • sieeesp • feeesp

estimular, auxiliar e/ou induzir o PROFESSOR a se opor ou resistir ao desconto da contribuição assistencial, constitui ato ou conduta antissindical".

Parágrafo quarto – A ESCOLA deverá proceder o desconto do percentual deliberado pela Assembleia Geral nos salários do mês de junho de 2024, dos PROFESSORES que não exerceram o direito à oposição, no período definido no parágrafo segundo desta cláusula.

Parágrafo quinto – O recolhimento da contribuição assistencial será realizado obrigatoriamente pela própria ESCOLA, até o dia 15 de julho de 2024, em guias fornecidas pela Entidade Sindical signatária. A ESCOLA está obrigada a enviar ao Sindicato, até o dia 30 de julho de 2024, comprovante do recolhimento acompanhado da relação nominal dos PROFESSORES que não se opuseram ao desconto, com os respectivos salários.

Parágrafo sexto – Quando a ESCOLA deixar de efetuar o desconto da contribuição assistencial nos salários dos PROFESSORES que não manifestaram oposição e o correspondente recolhimento, nos prazos e condições determinados nesta cláusula, incorrerá na obrigatoriedade do pagamento da referida contribuição, acrescida de multa de 10% (dez por cento). O pagamento da contribuição e da multa é de integral responsabilidade da ESCOLA e não pode, de forma alguma e sob qualquer justificativa, incidir sobre os salários dos PROFESSORES que não se opuseram ao desconto, caso este não tenha sido efetuado.

E por estarem justos e acertados, assinam eletronicamente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, a qual será inserida no sistema mediador do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 614 e parágrafos da CLT, para fins de arquivo, de modo a surtir, de imediato, os seus efeitos legais.

Sorocaba, 20 de maio de 2024.

Edgar Delbem
CPF/MF 057 [REDACTED] 13
Presidente do SINEPE Sorocaba

Mara Kitamura
CPF/MF 144 [REDACTED] 70
Presidenta do SINPRO Sorocaba

Paulo Sergio Braga de Sousa
CPF/MF 981 [REDACTED] 34
Presidente do SINEPE Ribeirão Preto

Celso Napolitano
CPF/MF 399 [REDACTED] 00
Presidente da FEPESP

José Antonio Figueiredo Antiório
CPF/MF 041 [REDACTED] 53
Presidente do SIEEESP
Presidente da FEEESP

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002520/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/03/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008885/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.203856/2024-30
DATA DO PROTOCOLO: 23/02/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DAS EMPRESAS DE A E CONSERV NO EST DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.812.524/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a), RUI MONTEIRO MARQUES;

E

SIND. ESPECIFICO EMP, EMPRESAS DE LIMP.URB. AR.VERDES, LIMP. CONS. MUNIC. DE SOROCABA E REGIAO, CNPJ n. 05.491.531/0001-48, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a), BENEDITO CARLOS DA SILVA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) profissional dos trabalhadores específicos nas empresas de limpeza urbana, áreas verdes, limpeza e conservação (EXCLUÍDOS OS EMPREGADOS representados pelas entidades Sinderees, Turismo e Hospitalidade, Motoristas, bem como aqueles representados pelo Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Sorocaba e Região (SINETUR), a saber: "(categoria profissional da área de oficiais de barbeiro e similares, empregados em instituições beneficentes religiosas e filantrópicas, empregados em institutos de beleza e cabeleireiros de senhoras, empregados em empresa de asselo, conservação e limpeza pública, e limpeza privada, empregados em casas de diversões, empregados em empresa de conservação de elevadores, lustradores de calçados, empregados em condomínio e edifícios, empregados em empresas de turismo, empregados em lavanderias e similares do interior, empregados na empresa de compra, venda e locação, vigias)", com abrangência territorial em Águas de Santa Bárbara/SP, Angatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Avaré/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Botucatu/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Carquilha/SP, Cesário Lange/SP, Conchas/SP, Coronel Macedo/SP, Fartura/SP, Ibiúna/SP, Iperó/SP, Itaberá/SP, Itai/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itatinga/SP, Laranjal Paulista/SP, Mairinque/SP, Paranapanema/SP, Pardinho/SP, Pereiras/SP, Piedada/SP, Pilar do Sul/SP, Porto Feliz/SP, Ribeirão Branco/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Roque/SP, Socorro/SP, Sorocaba/SP, Taquarituba/SP, Tatui/SP e Votorantim/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2024, serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), exceto as jornadas estabelecidas nas cláusulas: JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 04 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS e JORNADA DE TRABALHO DE 06 (SEIS) HORAS DIÁRIAS.

Reajuste de **7,32% (sete vírgula trinta e dois por cento)**, no **piso salarial mínimo**, são eles: **auxiliar de limpeza, auxiliar de desentupimento e agente de higienização**.

Reajuste de **4% (quatro por cento)** para os demais pisos existentes na atual Convenção Coletiva de Trabalho, que terão como base de aplicação os salários vigentes em 31 de dezembro de 2023, (TABELA DE FUNÇÕES E SALÁRIOS), exceto no piso salarial da "Copeira", que terá reajuste de **5 % (cinco por cento)**.

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.590,00
COPEIRA	R\$ 1.600,96
LIMPADOR DE VIDRO	R\$ 1.742,91
RECEPCIONISTA	R\$ 1.726,59
PORTEIRO/CONTROLADOR DE ACESSO/FISCAL DE PISO	R\$ 1.871,41
AUXILIAR DE DEPARTAMENTO PESSOAL	R\$ 1.726,59
ZELADORIA EM PRÉDIOS PÚBLICOS	R\$ 2.034,55
TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO	R\$ 2.078,55
AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO	R\$ 1.590,00
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$ 1.635,72
DEMAIS FUNÇÕES	R\$ 1.635,72
HIDROJATISTA (pressão acima de 4.000psi)	R\$ 1.993,46
OPERADOR DE VARREDEIRA MOTORIZADA	R\$ 2.274,00
OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$ 2.274,00
OPERADOR DE VÁCUO	R\$ 2.274,00
COVEIRO/SEPULTADOR	R\$ 2.304,05
TRATADOR DE ANIMAIS EM ZOOLOGICO	R\$ 2.354,50
VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL	R\$ 1.658,92
AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 1.590,00
LÍDER (RESPONSÁVEL POR ATÉ 10 EMPREGADOS)	R\$ 1.734,08

Allegro
[Assinatura]

ENCARREGADO (RESPONSÁVEL POR 11 OU MAIS EMPREGADOS)	R\$ 2.080,90
---	--------------

PISOS SALARIAIS ADMINISTRATIVOS:

Reajuste de 4% (quatro por cento) para os demais empregados, cujas funções não façam parte do quadro de pisos salariais normativos acima e que percebam até o valor de R\$ 7.644,56 (sete mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e cinquenta e seis centavos) mensais. **Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela igual ou maior de R\$ 7.644,57** (sete mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e cinquenta e sete centavos), **será de livre negociação entre as partes (Empregador e Empregado).**

*1) Entende-se como **PISO SALARIAL MÍNIMO**, o salário a ser pago para os trabalhadores que exercem as das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial: Auxiliar de limpeza; Faxineiro; Limpador; Ajudante de limpeza; Servente; Servente de limpeza; Agente de Asseio e Conservação em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO (Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego - www.mte.gov.br).

*2) Entende-se como o piso do **HIDROJATISTA**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que trabalham operando com pressão acima de 4.000 psi.

*3) Entende-se como o piso de **OPERADOR DE VÁCUO**, o piso salarial a ser pago para os trabalhadores que exercem as funções em caminhões limpa fossa.

*4) **VARREDOR DE ÁREAS PÚBLICAS PRIVADAS EM TEMPO INTEGRAL**, o piso salarial será pago para os trabalhadores que exercem a limpeza de áreas externas privadas como exemplo: pátios/ruas.

*5) **AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO**, piso salarial será pago para os trabalhadores que exercerem, exclusivamente, a função de limpeza, manutenção e higienização de banheiro público ou coletivo de grande circulação e sua respectiva coleta de lixo.

Parágrafo Primeiro: Compensação - As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre 1º de fevereiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, exceto nos casos de promoção, equiparação, impimento de idade e término de aprendizagem.

Parágrafo Segundo: Os empregados admitidos após 1º de fevereiro de 2023, receberão o reajuste de forma proporcional, calculando-se a base de 1/11 por mês, com exceção aos pisos já estabelecidos na tabela de funções e salários.

COMISSÕES: Fica estabelecido, que o **TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO** e o **AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO**, além da garantia do piso salarial, terão direito a uma comissão por serviço executado, onde os percentuais deverão ser estabelecidos livremente entre empresa e empregado.

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS EM MONTADORAS AUTOMOBILÍSTICAS

Serão considerados pisos em montadoras automobilísticas os pisos salariais de limpeza em montadoras de veículo automotor, de via terrestre, o automóvel, caminhão, ônibus, trator, motocicleta e similares de acordo com o previsto no inciso III, Art. 2º da Lei 8.132/90.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS

As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

- 1.) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do seu gozo;
- 2.) O empregador poderá optar em pagar o décimo terceiro salário nos termos da Legislação Instituída pela Lei 4.090/62 e pela Lei 4.749/65, regulamentada pelo Decreto lei 57.155/65, as quais dispõem que o pagamento deve ser feito em duas parcelas, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% (cinquenta por cento) restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano ou **poderão realizar o pagamento em PARCELA ÚNICA até 10/12/2024;**
- 3.) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo substituído, nos termos da Súmula 159 do TST.

CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

As empresas deverão abrir "conta salário" ou outra equivalente, desde que não tenha ônus para o trabalhador, junto ao estabelecimento bancário de sua preferência.

Todos os trabalhadores deverão receber seus salários pelo novo sistema bancário.

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA OITAVA - TRABALHOS EM FEIRAS, EVENTOS ESPORTIVOS E CULTURAIS

Fica garantido o valor de **10 % (dez por cento) do piso salarial da categoria**, ao trabalhador, por dia de trabalho, acrescido de vale transporte e ticket refeição para trabalhos em feiras, eventos esportivos e culturais.

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

CLÁUSULA NONA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas concordam em credenciar as instituições conveniadas, apresentadas pelos Sindicatos Profissionais, para fins de empréstimos consignados em folha de pagamento à respectiva instituição contratada ou Sindicato Laboral, sob pena de sofrer as medidas impostas pelas Entidades Sindicais, a saber, o uso das ferramentas de restrição ao crédito, bem como o ajuizamento de ações judiciais para o cumprimento/cobrança.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido que a instituição financeira/ credenciada/apresentada pelo Sindicato Profissional, terá autonomia de credenciamento das empresas, deixando de fazê-lo quando a empresa não possuir os critérios necessários para seu credenciamento.

Parágrafo Segundo: Caso a empresa recuse o credenciamento de qualquer instituição apresentada, deverá justificar por escrito, sendo que o Sindicato Profissional fará apresentação de instituição, não sendo aceitas recusas consecutivas.

Parágrafo Terceiro: O objetivo desta cláusula não se confunde com a previsão contida na Cláusula "Descontos Especiais em Folha de Pagamento" deste instrumento coletivo.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - INSALUBRIDADE

As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais de insalubridade:

1.) 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal aos empregados que prestam serviços de limpeza em hospitais, postos de saúde, ambulatórios médicos, clínicas médicas e clínicas odontológicas, caso façam cirurgias de micro e pequeno porte, excetuando-se as áreas administrativas;

2.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal aos empregados que prestam serviços de limpeza em setores sujeitos às doenças por contaminação (leprosários, isolamentos e necrotérios, centro cirúrgico e unidade de terapia intensiva);

2.1) As empresas que possuem PGR/GRO (Programa de Gerenciamento de Riscos) e Laudo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Normas Regulamentadoras - NR's 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo federal;

3.) 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal aos empregados que exerçam a função de **TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO e AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO**;

4.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal, para os empregados que forem contratados para a função de **"AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO"**, com determinação expressa das atividades de limpeza ou higienização de instalações sanitárias (banheiros) de uso público ou coletivo de grande circulação e a respectiva coleta de lixo, tais como: **hospitais, aeroportos, terminais rodoviários e ferroviários, estádios, arenas, casas de shows, shoppings, órgãos públicos, instituições de educação, escolas, universidades e outros com as mesmas características públicas e privadas, desde que desempenhem essas atividades em período integral de sua jornada diária, semanal ou mensal, exclusivamente e permanentemente, por não se equiparar a limpeza de residências e escritórios.**

5.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal, para os trabalhadores que tenham a função de sepultadores e coveiros em cemitérios.

Parágrafo primeiro – Não haverá acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o empregado optar por receber o adicional que melhor lhe convier.

Parágrafo segundo – Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada de acordo com o previsto no art. 191 da Consolidação das Leis do Trabalho, o adicional de insalubridade não será mais devido.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PERICULOSIDADE

1) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração aos empregados que exerçam a função de limpador de vidros utilizando-se de balancim manual, mecânico, cadeirinha, cinto de segurança, cordas ou semelhantes;

2) 30% (trinta por cento) sobre remuneração aos empregados que exerçam tarefas em depósito de combustíveis, em abastecimento de veículos, barracharias e aos soldadores.

3) 30% (trinta por cento) sobre a remuneração aos empregados que, durante o exercício de sua atividade, faça uso de cordas, equipamentos, ferramentas, EPI'S ou procedimentos específicos para atividades de trabalho em altura, seguindo o disposto na **NR-35 (Norma Regulamentadora-35) Trabalho em altura** e no Manual para o trabalho em altura pelo MTE em 2018.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'C' and a signature that appears to be 'Cristina'.

Acúmulo de função diz respeito à remuneração de empregados que acumulam mais de uma função no trabalho. Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo salário contratual.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado.

A verba objeto do presente PPR - Programa de Participação nos Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

a) EXERCÍCIO 2024: O período de apuração inicial do PPR - Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2024 até Junho de 2024, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2024; e de Julho de 2024 até Dezembro de 2024, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2025.

a.1) EXERCÍCIO 2025: O período de apuração inicial do PPR - Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2025 até Junho de 2025, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2025; e de Julho de 2025 até Dezembro de 2025, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2026.

b) Condições Gerais: Faltas: O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período.

Serão consideradas apenas as faltas injustificadas, ou seja: o empregado começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR - Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando injustificadamente ao trabalho;

Parágrafo Primeiro: Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR - Programa de Participação nos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).

Parágrafo Segundo: Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc...), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

c) Valor do PPR: R\$ 323,26 (trezentos e vinte três reais e vinte e seis centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de **R\$ 161,63** (cento e sessenta e um reais e sessenta e três centavos) cada, sendo a **primeira em 10 de agosto de 2024 e a segunda 10 fevereiro de 2025**;

d) Penalização: Fica estabelecido o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado;

d.1) Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:

d.1.1) Sendo este valor maior do que aquele estipulado no item acima, "valor do PPR", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este;

d.1.2) Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior, fica o empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento.

e) Conciliação: Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si; Comprometem-se os representantes sindicais (**SIEMACO SALTO e SEAC-SP**), ao final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este PPR - Programa de Participação nos Resultados.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica in natura contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo I
3 latas de 900 ml de óleo de soja
4 pacotes de 1 kg de feijão
2 latas de 140g de extrato de tomate
2 kg de açúcar refinado
2 latas de 135g de sardinha em óleo
1 kg de sal refinado
1 lata de 180 g de salsicha
1 kg de farinha de trigo
1 pote de 300g de tempero completo
1 kg de macarrão
1 lata de 700g de geleada/marmelada
½ kg de café torrado e moído com selo ABIC



Acúmulo de função diz respeito à remuneração de empregados que acumulam mais de uma função no trabalho. Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do respectivo salário contratual.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado.

A verba objeto do presente PPR - Programa de Participação nos Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

a) EXERCÍCIO 2024: O período de apuração inicial do PPR - Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2024 até Junho de 2024, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2024; e de Julho de 2024 até Dezembro de 2024, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2025.

a.1) EXERCÍCIO 2025: O período de apuração inicial do PPR - Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2025 até Junho de 2025, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2025; e de Julho de 2025 até Dezembro de 2025, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2026.

b) Condições Gerais: Faltas: O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período.

Serão consideradas apenas as faltas injustificadas, ou seja: o empregado começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR - Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando injustificadamente ao trabalho;

Parágrafo Primeiro: Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR - Programa de Participação nos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).

Parágrafo Segundo: Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc...), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

c) Valor do PPR: R\$ 323,26 (trezentos e vinte três reais e vinte e seis centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de **R\$ 161,63** (cento e sessenta e um reais e sessenta e três centavos) cada, sendo a **primeira em 10 de agosto de 2024** e a **segunda 10 fevereiro de 2025**;

d) Penalização: Fica estabelecido o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado;

d.1) Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:

d.1.1) Sendo este valor maior do que aquele estipulado no item acima, "Valor do PPR", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este;

d.1.2) Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior, fica o empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento.

e) Conciliação: Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si; Comprometem-se os representantes sindicais (**SIEMACO SALTO e SEAC-SP**), ao final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este PPR - Programa de Participação nos Resultados.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, uma cesta básica in natura contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

- 2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1
- 3 latas de 900 ml de óleo de soja
- 4 pacotes de 1 kg de feijão
- 2 latas de 140g de extrato de tomate
- 2 kg de açúcar refinado
- 2 latas de 135g de sardinha em óleo
- 1 kg de sal refinado
- 1 lata de 180 g de salsicha
- 1 kg de farinha de trigo
- 1 pote de 300g de tempero completo
- 1 kg de macarrão
- 1 lata de 700g de gelabada/marmelada
- ½ kg de café torrado e moído com selo ABIC

½ kg de fubá 1
1 caixa de papelão

CESTA BÁSICA

ANO 2024

VALOR EM REAIS

R\$ 137,79

1 - Fica facultado às empresas, alternativamente, fornecerem vale-alimentação ou equivalente, através de tickets, vale alimentação ou cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos, desde que satisfeita a exigência do item "2" desta cláusula, e, desde que o empregado seja formalmente pré-avisado da referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 dias.

2- O empregado que apresentar falta sem justificacão legal no mês, não fará jus ao benefício.

3 - Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

4 - A cesta in natura ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo **período máximo de 120 (cento e vinte) dias**. Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

5 - Fica estabelecido que a não retirada da cesta in natura ou vale alimentação até o dia 30 do mês, implicará na perda da mesma naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item.

6 - A retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com o item "4", deverá ser contra recibo.

7 - O vale-alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.

8 - Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

9 - Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à cesta ou vale-alimentação deverão ter trabalhado no mínimo 15 dias no mês.

10- **No caso de recebimento da cesta básica "in natura", a empresa obriga-se a orientar seus empregados a comunicar as eventuais alterações de endereço, ao setor de RH (Recursos Humanos) da empresa mediante entrega de comprovante de endereço atualizado com protocolo de recebimento, toda vez que houver alteração do mesmo.**

PARÁGRAFO ÚNICO: A irregularidade no fornecimento da cesta básica "in natura", por não corresponder à quantidade ou qualidade dos produtos indicados nesta cláusula, desde que comprovada, sujeitará ao empregador o pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da cesta básica pago ao empregado prejudicado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TÍQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, ticket refeição ou auxílio alimentação, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias, o qual deverá ser entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

O ticket refeição é devido para jornada de quatro horas cumpridas aos sábados (para empregados que cumprem jornada de 44 horas semanais).

TÍQUETE REFEIÇÃO/por dia

ANO 2024

VALOR EM REAIS

R\$ 19,77

Desconto de até

R\$ 1,32

Parágrafo Primeiro: As empresas que fornecem a refeição, gratuitamente, estarão isentas do cumprimento desta obrigação.

Parágrafo Segundo: Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, exemplificadamente: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do caput.

Parágrafo Terceiro: Aos novos trabalhadores que vierem a ser contratados, será devido o ticket Refeição (VR) proporcional aos dias trabalhados, dentro do mês, no primeiro dia de trabalho, podendo ser entregues diariamente.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a fornecer de forma antecipada e na quantidade necessária, o vale-transporte nos termos da lei, para atender a locomoção dos empregados aos locais de trabalho e ao plantão e de retorno ao respectivo domicílio, podendo descontar dos empregados o valor gasto.

Assinatura


até o limite de 6% (seis por cento) do valor do salário-base.

1 - Para comprovar a solicitação de vale transporte por parte do empregado, as empresas se obrigam a manter a opção do empregado por escrito, sob pena de presunção de que o empregado solicitou a quantidade alegada.

2 - Eventual necessidade de suplementação do quantitativo de vale transporte fornecido ao beneficiário que tiver alteração domiciliar, será concedido pelo empregador, exclusivamente, após a comunicação pelo empregado da alteração do seu endereço residencial, sendo imprescindível a entrega do comprovante de endereço atualizado ao Departamento de Recursos Humanos da empresa.

3 - A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerado falta.

4 - O Vale Transporte deve ser concedido sempre de forma antecipada ao empregado para que este possa prestar labor diário em todos os dias do mês em favor do empregador. Quando o empregador adiantar o vale transporte a determinado mês e o empregado não comparecer ao trabalho, será realizada a compensação para o período seguinte do saldo que restar.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA

ASSISTÊNCIA PREVENTIVA À SAÚDE E ODONTOLÓGICA - BRASIL MEDICINA E SAÚDE PREVENTIVA (COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA)

Deverá ser concedida a assistência preventiva à saúde e odontológica, para o bem-estar dos trabalhadores, observados os seguintes parâmetros:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A assistência preventiva será prestada pela empresa "BMSP" BRASIL MEDICINA E SAÚDE PREVENTIVA ORGANIZAÇÃO, GESTÃO E CONSULTORIA PARA ATENDIMENTO PREVENTIVO À SAÚDE LTDA., inscrita no CNPJ: 47.767.552/0001-93, site: www.brasilmsp.com.br, que realizará parcerias com clínicas e centros especializados, e ficará responsável pelos atendimentos dos trabalhadores, na forma das suas Regras de Atendimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A assistência preventiva será concedida a todos os trabalhadores da categoria.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A assistência preventiva será prestada nos seguintes termos:

ATENDIMENTO MÉDICO DIGITAL: Consulta médica por meio de plataforma digital, nas especialidades: Clínico Geral, Psicologia e Nutricionista, limitada a 1 (uma) consulta por mês por trabalhador.

ATENDIMENTO MÉDICO PRESENCIAL: Consulta médica presencial em rede de atendimento, nas especialidades: Clínico Geral, Ginecologista, Ortopedia, Urologia e Oftalmologia, limitada a 1 (uma) consulta por mês por trabalhador.

ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO: Realização dos seguintes procedimentos odontológicos: Profilaxia (limpeza), Aplicação tópica de flúor, Controle de biofilme (placa bacteriana), Atividade educativa em odontologia e orientação de higiene bucal, exodontia simples (exceto siso/ terceiro molar) e restauração simples (os atendimentos não compreendem prótese, endodontia, periodontia e ortodontia), limitado a 1 (um) atendimento por mês por trabalhador.

EXAMES LABORATORIAIS: Realização dos seguintes exames laboratoriais: Colesterol, Glicose em jejum, Hemograma, Parasitológico, Ácido úrico, Urina tipo 1, Ureia e Papanicolau, até o valor total de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), por semestre.

PARÁGRAFO QUARTO - O valor da assistência preventiva é de R\$ 33,65 (trinta e três reais e sessenta e cinco centavos) mensais, por trabalhador, inclusive os afastados, que deverá ser pago até o dia 10 de cada mês, sendo o pagamento de inteira responsabilidade da empresa/empregador, ficando vedado qualquer desconto, total ou parcial, do empregado.

PARÁGRAFO QUINTO - O trabalhador interessado na inclusão de dependentes na assistência preventiva poderá requisitar que a empresa/empregador realize a inclusão, porém deverá autorizar o desconto em folha de pagamento do valor de R\$ 33,65 (trinta e três reais e sessenta e cinco centavos) por dependente incluído. Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, por qualquer que seja o motivo, a obrigação de custeio dos dependentes do trabalhador, já incluídos até a data do afastamento, fica sob integral responsabilidade da empresa, que poderá reaver os valores ao fim do afastamento.

PARÁGRAFO SEXTO - O cadastro dos trabalhadores e eventuais dependentes deverá ser realizado pela empresa/empregador através do e-mail cadastro@brasilmsp.com.br, com as seguintes informações: Nome completo, número do CPF, data de nascimento, cópia do Relatório do E-Social.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Os valores aqui previstos não possuem natureza salarial.

PARÁGRAFO OITAVO - O pagamento fora do prazo, ou a menor, sujeitará a empresa/empregador ao pagamento do valor devido, acrescido de multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês.

PARÁGRAFO NONO - O não pagamento impedirá o atendimento de assistência preventiva dos trabalhadores e seus dependentes, e a inadimplência do valor referente ao trabalhador será imediatamente comunicada aos Sindicatos signatários.

PARÁGRAFO DÉCIMO - Tratando-se de continuidade da assistência preventiva, decorrente de renovação ou termo aditivo de instrumento coletivo de trabalho, fica autorizada a cobrança de eventual diferença do valor decorrente de reajuste, que deverá ser pago no próximo vencimento.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - O atendimento dos trabalhadores e dependentes poderá ocorrer desde o cadastro e primeiro pagamento, observará as Regras de Atendimento, e será acionado através do telefone (11) 4839-1758 ou e-mail: atendimento@brasilmsp.com.br.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - A empresa poderá solicitar o certificado de regularidade de débitos.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - A prestação da assistência preventiva, via de regra, terá início concomitantemente com a vigência do presente instrumento coletivo de trabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO - Ficam isentas do pagamento do valor da assistência preventiva previsto nesta cláusula, as empresas/empregadores que fornecerem ao trabalhador plano de saúde que assegure os mesmos atendimentos de medicina e odontologia preventiva acima previstos, sendo que a comprovação deverá ser realizada mensalmente junto ao BMSF.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas, leia-se por CNPJ, onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e **que não possuam creche própria ou conveniada**, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, **deverão conceder**, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a **30% (trinta por cento) do salário mínimo vigente no país**, por filho com até **24 meses de idade**, para fins de guarda e assistência aos filhos.

1 - O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s);

2 - O benefício se aplica aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária.

- Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sem prejuízo do **Benefício Social Sindical**, é facultado aos empregadores a contratação de Seguro de Vida em Grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

Fica assegurado a todos os empregados a celebração, por parte da empresa de Convênio com farmácias, drogas ou outra modalidade para a aquisição de medicamentos com descontos para os empregados, sendo que:

1- Os limites individuais para compras por parte dos empregados será definido pela empresa empregadora, cujos valores gastos pelo empregado e devidamente comprovado pelo fornecedor do medicamento, serão descontados em folha de pagamento no mês subsequente a aquisição;

2- Fica entendido que a empresa é apenas facilitadora entre o empregado e o fornecedor de medicamentos, não cabendo a esta, empregadora, qualquer ônus no estabelecimento do convênio bem como nas transações feitas pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE RENDA - BENEFÍCIO B91 (ACIDENTE DO TRABALHO)

Fica garantida a complementação de diferença da renda percebida, antes pelo trabalhador, em casos de afastamento por acidente de trabalho durante o recebimento do Benefício "B 91" (acidente de trabalho) do INSS, pelo prazo máximo de 60 dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL SINDICAL

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme definido no Manual de Procedimentos Operacionais.

Parágrafo primeiro - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de **01/01/2024**, o valor total de **R\$ 15,20** (quinze reais e vinte centavos) **por trabalhador que possua**, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosociaisindical.com.br.

Parágrafo segundo - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo terceiro - Na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 120 (cento e vinte) dias a contar do fato gerador, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse, pelo site www.beneficiosociaisindical.com.br.

Parágrafo quarto - O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios, e, em caso de serviços que sejam prestados diretamente às empresas, estes serão suspensos até a regularização dessa contribuição. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados.

Parágrafo quinto - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo sexto - Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Sindical, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

Parágrafo sétimo - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

Parágrafo oitavo - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de falta grave, será comunicado por escrito do fato.

A ausência de comunicação escrita presumirá a ocorrência de dispensa imotivada.

Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO INDIRETA

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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO (LEI Nº.12.506/11)

O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de que trata a Lei 12.506/11 somente se aplica nos casos de rescisão contratual de iniciativa do empregador.

1º) O Cumprimento do aviso prévio quando trabalhado será de no máximo 30 dias, sendo que os dias excedentes deverão ser indenizados com a devida projeção dos mesmos no tempo de serviço, para todos os efeitos em prol do trabalhador.

2º) Durante o cumprimento dos 30 dias de aviso prévio, a jornada de trabalho será reduzida em duas horas diárias ou 7 dias corridos, cuja opção é do empregado.

3º) O período a ser indenizado será de 3 dias por ano completo de serviço.

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

CONSIDERANDO a tese de repercussão geral do Tema 1046 pelo Supremo Tribunal Federal sobre normas coletivas específicas de cada setor;

CONSIDERANDO o *distinguish* para diferenciação nas situações jurídicas conforme peculiaridades setoriais;

CONSIDERANDO a Súmula 448 do TST, que estabelece a distinção entre a limpeza especializada e a limpeza comum, equiparando esta última à limpeza de residências e escritórios, e indicando que nem todas as funções de limpeza demandam formação profissional específica ou condições de trabalho insalubres em grau máximo;

CONSIDERANDO que o reconhecimento desta distinção pelo TST valida a abordagem de tratar diferentemente as funções de aprendizagem no setor de limpeza e asseio;

FICA ACORDADO que:

1. Cumprimento das Cotas de Aprendizizes Dentro dos Parâmetros Setoriais:

As empresas do setor de limpeza e asseio cumprirão as cotas de aprendizagem conforme o artigo 429 da CLT, adaptando-as às especificidades do setor. Isso inclui a não inclusão das atividades de limpeza comum, comparáveis à limpeza de residências e escritórios, que são os profissionais de limpeza, asseio e conservação, reconhecendo a ausência de necessidade de formação profissional metódica para tais atividades.

2. **Formação Adequada para Funções Específicas:** Para funções que exigem formação profissional, as empresas promoverão a aprendizagem adequada, respeitando a legislação vigente.

3. **Diálogo Contínuo:** Compromisso com o diálogo constante e revisão periódica das condições acordadas para garantir a eficácia e adequação das medidas implementadas.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TELETRABALHO E HOME OFFICE

Para os fins desta norma coletiva **considera-se:**

a) como **TELETRABALHO** a prestação de serviços **preponderantemente fora das dependências das EMPRESAS**, ou seja, **três (3) ou mais vezes por semana** - com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação;

b) como trabalho em regime de **HOME OFFICE**, qualquer prestação de serviços fora das dependências do empregador - parcial ou integral, **uma ou duas vezes por semana** - com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

1.) Caso seja necessário o comparecimento o empregado nas dependências da empresa para realização de atividades específicas que exijam a presença do mesmo, não descharacterizará o regime de home office, ficando sob a responsabilidade do empregador o reembolso das despesas com locomoção (vale- transporte, aplicativos de transporte, taxi, etc.)

Parágrafo Primeiro: Fica permitida a implementação do "teletrabalho" ou do "trabalho em regime de home office" no âmbito da categoria mediante acordo individual específico para este fim, e adoção de políticas internas nos termos do art. 75-A e seguintes da CLT.

Parágrafo Segundo: A alteração do regime de teletrabalho para presencial poderá ser modificada a qualquer momento, respeitado sempre o aviso prévio de 15 (quinze) dias para reversão do regime à distância para o presencial.

Parágrafo Terceiro: Aos empregados que firmarem acordo Individual em regime de teletrabalho, fica estabelecido que as EMPRESAS pagarão uma ajuda de custo mensal no valor acordado entre o trabalhador e a empresa em razão dos custos e despesas decorrentes da utilização de energia elétrica, internet, mobiliário, infraestrutura básica e quaisquer outros decorrentes do trabalho em regime de home office e/ou teletrabalho, cuja natureza é meramente indenizatória para todos os fins.

Parágrafo Quarto: Os empregados cujo contrato contenha previsão expressa do trabalho em regime de teletrabalho ou home office estão inseridos na excludente do controle de jornada disposto no art. 62, inciso III da CLT, sendo ratificado pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, dispensados de qualquer forma de controle de ponto.

Parágrafo Quinto: Os EMPREGADOS deverão comparecer no estabelecimento das EMPRESAS sempre que for requisitado por esta, inclusive, mas não limitado, para participar de treinamentos, realização de exames periódicos e/ou reuniões de rotina e outras. Este comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descharacteriza o regime de teletrabalho.

Parágrafo Sexto: Para todos os fins legais e administrativos, considera-se como local de trabalho e base territorial dos empregados em regime de teletrabalho ou em home office, a cidade de São Paulo, capital, onde estão as sedes das EMPRESAS.

Parágrafo Sétimo: Enquanto perdurar o contrato de trabalho de home office, a empresa deverá conceder ao empregado, o vale refeição e o vale alimentação previsto em cláusula da presente CCT.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - APOSENTADORIA/INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE

Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, será concedido, quando da sua aposentadoria, uma indenização complementar equivalente ao valor de 1(um) salário nominal do empregado.

a) Ao trabalhador que estiver a 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período, exceto em casos de término de contrato de prestação de serviços com o tomador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, **NA BASE TERRITORIAL do SIEMACO SALTO.**

a) As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual.

b) A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia de remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SALDO DE SALÁRIOS

O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação ou quitação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RETENÇÃO DA CTPS

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, de que trata o artigo 29 da CLT

Resposta

SD

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE

Considerando a característica do setor de Asseto e Conservação ser prestação de serviços contínuos à terceiros, **exclusivamente no caso de rescisão contratual por parte do contratante**, NÃO será devida a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determinam as Leis 6.708/79 e Lei 7.238/84, em ambas no seu artigo 9º.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais **deverão ser efetuadas no SIEMACO SALTO**.

a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual na sede ou subsele do **SIEMACO SALTO**, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 01 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo;

b) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula;

c) Em se tratando de pedido de demissão, com recusa de cumprimento integral ou parcial do aviso prévio por parte do empregado, a empresa poderá descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados;

d) Quando o **SIEMACO SALTO** der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigado a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIA

As empresas ficam obrigadas a comunicar seus empregados, por escrito, sob pena de presunção de não comunicação, **com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas**, quando a transferência for para a **mesma zona geográfica** (Zona Norte, Sul, Leste e Oeste) e **48 (quarenta e oito) horas**, quando a transferência se der para **outras zonas geograficas**, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitadas a legislação atinente a cada caso.

a) as transferências só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções estabelecidas na última Declaração de Opção de Vale-transporte efetuado pelo empregado.

b) as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente.

c) a transferência intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e vice-versa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado.

d) a não observância dos procedimentos acima caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termos do artigo 483 letra "d" da CLT, passível de rescisão indireta do contrato de trabalho.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL

O trabalhador tem direito fundamental à saúde física e mental. O assédio moral é causa de transtornos físicos e mentais e também de absenteísmo no ambiente de trabalho.

As partes Convenientes declaram seu repúdio a quaisquer das formas de assédio moral.

Parágrafo primeiro: Para efeito de delimitação do alcance da obrigação descrita nesta cláusula, consideram-se práticas vexatórias ou humilhantes, entre outras: 1. Xingamentos; 2. Dirigir-se aos empregados em tom de voz desrespeitoso; 3. Imputação de apelidos ofensivos. 4. Rótulos que depreciam os empregados; 5. Toda forma de ridicularização do trabalhador; 6. Estabelecimento de comparações entre empregados, de modo a violar a imagem daqueles qualificados como menos produtivos; 7. Intimidação dos empregados através de ameaças de demissão; 8. Represálias ao empregado que denunciar assédio moral, especialmente por meio de despedida sem justa causa; 9. Pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva e condutas abusivas ou constrangedoras.

Parágrafo segundo: As empresas comprometem-se a manter ações permanentes de prevenção contra assédio moral no ambiente de trabalho, mediante campanhas de conscientização dos trabalhadores e gestores sobre o tema.

Imprimir Salvar

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP009615/2024
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/10/2024
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR050876/2024
 NÚMERO DO PROCESSO: 10260.223481/2024-06
 DATA DO PROTOCOLO: 07/10/2024

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 10260.203687/2023-21
 DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 10/10/2023

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMP.EM TURISMO E HOPITALIDADE DE SOROCABA, CNPJ n. 60.113.008/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEX DA SILVA PEREIRA;

E

SINDICATO INSTITUICOES BENEFICENTES FIL REL EST 5 PAULO, CNPJ n. 65.718.751/0001-93, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CASSIANO RICARDO FAEDO NABUCO DE ABREU;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01ª de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025 e a data-base da categoria em 01ª de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE NAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, FILANTRÓPICAS E RELIGIOSAS, com abrangência territorial em Águas de Santa Bárbara/SP, Angatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Avaré/SP, Botucatu/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Cerquilha/SP, Cesário Lange/SP, Conchas/SP, Coronel Macedo/SP, Guapiara/SP, Ibiúna/SP, Iperó/SP, Iporanga/SP, Itaberá/SP, Itai/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itaporanga/SP, Itararé/SP, Itatinga/SP, Laranjal Paulista/SP, Mairinque/SP, Paranapanema/SP, Pardinho/SP, Pereiras/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/SP, Ribeirão Branco/SP, Riversul/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Roque/SP, Sarapuí/SP, Sorocaba/SP, Tapiraí/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Tatuí/SP, Tietê/SP e Votorantim/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Garantia de piso salarial ou salário de ingresso nos valores abaixo, sendo que nenhum empregado admitido poderá perceber menos do estabelecido.

PISOS SALARIAIS	
a) Técnico de Enfermagem	R\$ 2.914,00
b) Auxiliar de Enfermagem	R\$ 2.161,00
c) Cuidador de Idoso	R\$ 1.660,00
d) Professor de Educação Infantil Terceiro Setor	R\$ 2.944,00
e) Instrutores de Atividade de Educação Física	R\$ 2.430,00
f) Educador Terceiro Setor	R\$ 2.315,00
g) Auxiliar de Educação Infantil (ADI) / Monitores	R\$ 1.902,00
h) Assistente Social	R\$ 2.006,00
i) Demais Empregados	R\$ 1.650,00
j) Menor Aprendiz	R\$ 1.640,00

a) Piso Salarial de Técnico de Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem – Conforme permissivo constante decisão proferida na ADI 7222 em relação a aplicação do Piso Nacional da Lei 14.434/2022 e, visando a manutenção dos postos de trabalho e subsistência das Entidades, o piso salarial dos técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem (Artigo 15-A da Lei 7496/1986) ficam estabelecidos em valores inferiores ao valor do Piso Nacional.

a.1) As situações excepcionais que comprovadamente justifiquem nova negociação de valores diferentes do estabelecido na tabela acima, deverão contar com a assistência obrigatória dos Sindicatos Profissional e Patronal para firmar acordo coletivo de trabalho, sob pena de ineficácia do instrumento coletivo, devendo o empregador interessado dar ciência por escrito aos Sindicatos para que eles participem dos entendimentos.

a.2) As Entidades elegíveis e que estejam recebendo assistência financeira complementar da União destinada ao cumprimento do Piso Salarial Nacional (Portaria GIMMS Nº 1.135, de 16 de agosto de 2023), deverão aplicar os valores do Piso Nacional da Lei 14.434/2022:

Técnico de enfermagem	R\$ 3.325,00
Auxiliar de enfermagem	R\$ 2.375,00

b) Piso Salarial de Professor de Educação Infantil Terceiro Setor – Ocorrendo repasse de verba pela Secretaria Municipal de Educação (SME) para as Organizações parceiras, o Piso Salarial constante na tabela acima, deverá ser igualado ao Piso Nacional do professor estabelecido em Lei Federal, na época da concessão da verba e na forma em que for repassado.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados contratados com jornada reduzida de trabalho será observado piso salarial proporcional ao número de horas trabalhadas, ficando garantido, no mínimo, piso salarial correspondente ao salário-mínimo vigente.

Parágrafo Segundo: Os empregadores que possuam planos de cargos e salários já implantados e, desde que a menor faixa de salário seja igual ou superior ao piso salarial constante da presente cláusula deverão aplicar o índice de 5% (cinco por cento) sobre as faixas existentes. Os empregadores enquadrados nesta situação deverão, em um prazo de 30 (trinta) dias, dar ciência à Entidade Sindical Profissional do plano de cargo e salário praticado para ratificação por acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Os empregadores que venham a implantar plano de cargos e salários deverão formalizá-lo através de acordo coletivo de trabalho com a Entidade Sindical Profissional.

Parágrafo Quarto: Os empregadores que possuam Acordos Coletivos de Trabalho firmado com a Entidade Sindical Profissional estabelecendo pisos salariais diferenciados daqueles que estão em vigência deverão aplicar o mesmo índice de 5% (cinco por cento) sobre os valores estabelecidos nos Acordos Coletivos de Trabalho.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em 01/09/2024 fica estabelecido reajuste salarial de 5% (cinco por cento) incidentes sobre os salários de 31/08/2024, podendo ser compensadas as antecipações espontâneas concedidas no período de 01/09/2023 a 31/08/2024.

Parágrafo Único: Sem prejuízo do reajuste estabelecido na presente cláusula, os empregados que percebam salário superior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais) têm garantido o direito de livre negociação com o empregador para estabelecer melhores condições salariais segundo ajuste das partes e suas conveniências.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - VALE REFEIÇÃO

Os empregados que não possam ser atendidos pelo sistema de refeição do empregador, no próprio local de trabalho ou em restaurantes conveniados, terão direito a vale refeição no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por dia trabalhado.

Parágrafo Primeiro: Em caso de falta devidamente justificada, não será descontado do empregado o vale refeição do dia.

Parágrafo Segundo: O sistema de refeição do empregador, constante do "caput" da presente cláusula deverá atender aos padrões normais de refeição sendo constituída, no mínimo, de carne ou frango ou peixe.

CLÁUSULA SEXTA - CESTA BÁSICA / VALE ALIMENTAÇÃO

Independente do fornecimento do vale refeição, os empregadores concederão mensalmente a todos os seus trabalhadores e menores aprendizes, cesta básica "in natura", de boa qualidade, para alimentação básica do trabalhador e de sua família.

Deverão constar da cesta básica os seguintes itens:

Itens da Cesta Básica "in natura" (Todos os itens de 1ª linha)

- 10 KG ARROZ TIPO 1
- 3 KG ACUCAR REFINADO
- 1 PCT ACHOCOLATADO INSTANTÂNEO
- 1 PCT BISCOITO CREAM CRACKER
- 1 PCT BISCOITO MAISENA
- 1 PCT BISCOITO RECHEADO
- 500 GR CAFÉ EXTRA FORTE
- 1 CREME DE LEITE
- 1 KG FARINHA DE TRIGO
- 1 PCT FAROFA
- 2KG FEIJÃO
- 1 PCT GOIABÁ
- 1 LEITE CONDENSADO
- 1 PCT LEITE EM PÓ
- 2 PCT MACARRÃO ESPAGUETE
- 1 PCT MACARRÃO PARAFUSO
- 1 MAIONESE
- 1 PCT DE MILHO DE PIPOCA
- 1 MILHO VERDE
- 1 PCT DE MISTURA PARA BOLO
- 2 MOLHOS DE TOMATE

- 2 LT ÓLEO
- 1 KG SAL
- 2 SARDINHAS EM LATA
- 1 SELETA DE LEGUMES
- 1 CREME DENTAL
- 1 ESPONJA DE AÇO
- 1 SABONETE

Parágrafo Primeiro: A ocorrência de 01 (uma) falta injustificada ao trabalho não retira do empregado o direito do recebimento do benefício previsto na presente cláusula.

Parágrafo Segundo: O benefício previsto nesta cláusula também deverá ser concedido aos empregados(as) por ocasião das férias, da licença maternidade, do auxílio-doença e do acidente de trabalho, sendo que nestes dois últimos casos (auxílio-doença e auxílio acidente de trabalho) a concessão do benefício será garantida por um prazo máximo de 06 (seis) meses.

Parágrafo Terceiro: A concessão objeto da presente cláusula tem por base orientação jurisprudencial, no sentido de que a cesta básica não tem natureza salarial, cuidando-se, pois, de cláusula social.

Parágrafo Quarto: Objetivando o cumprimento da presente cláusula, bem como visando facilitar a logística de aquisição e distribuição do presente benefício, os convenentes nomeiam como gestor o Instituto Brasileiro de Valorização do Segmento de Turismo e Hospitalidade – INBRATH;

Parágrafo Quinto: O cadastro deverá ser realizado diretamente pelo empregador através do e-mail inbrath@gmail.com, com as seguintes informações: 1 – Razão Social e CNPJ; 2 – Endereço da instituição para entrega das cestas; 3 – Nome e telefone do responsável em receber os boletos e atualização das listas de funcionários da instituição; 4 – Nome / CPF / Data de admissão de todos os trabalhadores.

Parágrafo Sexto: Para consecução dos fins da presente cláusula, os empregadores deverão recolher mensalmente ao Gestor, através de guia própria expedida e fornecida por este, o valor de **R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais)** por empregado beneficiário, sem qualquer ônus ao trabalhador e menor aprendiz, com vencimento todo dia 10 de cada mês que antecede à consecução do benefício, sob pena de cobrança judicial com acréscimo de multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês, os quais serão revertidos ao trabalhador, sem prejuízo de possíveis procedimentos administrativos junto à Gerência Regional do Trabalho competente, sem prejuízo da aplicação da multa por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Sétimo: As cestas básicas serão mensalmente entregues na sede do empregador, devendo o empregador entregá-las aos trabalhadores constantes da folha de pagamento até o 5º (quinto) dia útil de cada mês.

Parágrafo Oitavo: Em caso de descumprimento desta cláusula e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, a Instituição empregadora ficará obrigada a reparar o dano e indenizar o empregado lesado em valor equivalente a 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos (benefício) de cada mês, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

Parágrafo Nono: Os empregadores poderão fornecer a seus empregados cesta básica "in natura" por meio de outra gestão, entretanto, deverão ser observadas todas as condições constantes da presente cláusula (quantidade e qualidade dos produtos) e haverá necessidade de se comunicar o Sindicato Profissional para que seja apurada a regularidade do cumprimento do benefício em favor do empregado, condição em que a presente cláusula estará suspensa. Caso o empregador deixe de fornecer o benefício aos empregados ou forneça produtos em menor quantidade ou de qualidade inferior, volta a ser obrigatório o cumprimento da presente cláusula, a fim de que o trabalhador não seja prejudicado.

Parágrafo Décimo: O empregador poderá fornecer ao trabalhador, em substituição à cesta básica in natura, o vale alimentação, que deverá ter um valor mínimo de **R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais)**, condição esta que deverá ser efetuada mediante Acordo Coletivo de Trabalho, a fim de que seja verificado o cumprimento da presente cláusula pelo Sindicato Profissional.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA SÉTIMA - BENEFÍCIO ASSISTÊNCIA À SAÚDE

Os Sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho entendem que a base de empregados abrangidos pelo presente instrumento são notadamente um público carente de assistência à saúde, o que vem afetando a vida pessoal e profissional da categoria. Como forma de minimizar esta realidade e fazendo valer o conceito de "Responsabilidade Social Corporativa" as partes fixam Benefício constituído por Assistência à Saúde para os empregados.

Parágrafo Primeiro: Será concedido de forma gratuita a todos os trabalhadores um benefício constituído por Assistência à Saúde, abrangendo consultas médicas e exames complementares, gerido e prestado por empresa conveniada Vidas Reais, que executará atividades realizando convênios e parcerias com empresas e centros especializados.

Parágrafo Segundo: Escopo dos benefícios de assistência à saúde a serem oferecidos aos empregados são:

1. Consultas Médicas:

Especialidades: Clínica Geral, Ginecologia, Oftalmologia e Ortopedia.

2. Exames complementares:

Laboratoriais: Cultura de Fezes, Hemograma Completo e Urina Tipo 1.

Oftalmológicos: Acuidade visual e Tonometria.

Para utilização desses serviços o empregado deverá solicitar via **WhatsApp (11) 97322.6623** o agendamento e emissão de guia de autorização com informações de data, horário e local de atendimento.

Parágrafo Terceiro: Para custeio do benefício acima, os empregadores deverão efetuar o recolhimento para a empresa conveniada Vidas Reais no valor mensal de **R\$ 43,00 (quarenta e três reais)** por empregado, responsabilizando-se a empresa conveniada a prestar assistência constituída por consultas médicas e exames complementares para os empregados na forma estabelecida no Parágrafo Segundo.

Parágrafo Quarto: Para cadastro, pagamento e cumprimento, os empregadores devem acessar o site através do endereço www.vidasreais.com.br ou pelo **WhatsApp (11) 95554.6623**.

Parágrafo Quinto: Os recolhimentos dos valores estabelecidos no Parágrafo Terceiro deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED, ou relatório do e-social do mês imediatamente anterior, cuja relação deverá ser encaminhada a empresa conveniada Vidas Reais, em forma de cadastro no site www.vidasreais.com.br. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED ou no relatório do e-social por CNPJ do empregador na base territorial.

Parágrafo Sexto: O benefício pode ser utilizado a partir do primeiro dia subsequente ao recolhimento do boleto, exceto se houver inadimplência por parte do empregador durante o período de vigência da convenção coletiva de trabalho. Nos casos em que houve inadimplência anterior, fica estabelecido o recolhimento integral das parcelas retroativamente ao mês de início da vigência da convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo Sétimo: A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao (a) empregado (a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele (a) feito a respectiva empresa conveniada Vidas Reais, desobrigando desde logo o empregador de qualquer responsabilidade.

Parágrafo Oitavo: Além da obrigação de pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a **R\$ 78,00 (setenta e oito reais)** por mês e por empregado, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do empregado prejudicado, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Nono: O Benefício de que trata a presente cláusula **NÃO** tem natureza salarial, **NÃO** integra a remuneração do trabalhador, **NÃO** se incorpora ao contrato de trabalho e **NÃO** constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário e fundiário, conforme prescreve o §5º do art. 458 da CLT.

Parágrafo Décimo: Em observância às determinações contidas na Lei nº 13.709/18 (LGPD), considerando a necessidade de tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores para efetivo cumprimento da presente cláusula, fica estabelecido que os Sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a garantir a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no Artigo 2º da Lei 13.709/18 (LGPD).

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA OITAVA - PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL (SEGBEM)

O benefício de seguro e proteção à saúde estabelecido na presente cláusula visa garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e vantagens aos trabalhadores e empregadores.

Parágrafo Primeiro:

Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente seguro de acidentes pessoais e assistências, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, no valor mensal de **R\$ 24,95 (vinte e quatro reais e noventa e cinco centavos)** por empregado, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências:

PLANO OURO

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	-	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	-	-	Disponibiliza assistência "personal fitness" ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR		DESCRIÇÃO
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 15.000,00		Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada		Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00		Valores líquidos de imposto de Renda.
ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	R\$ 1.000,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
ASSISTÊNCIA BEM + RH	-	-	Suporte às empresas no desenvolvimento da saúde emocional dos colaboradores com acompanhamento de profissional especializado através de ferramentas e conteúdos específicos.
COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR		DESCRIÇÃO
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00		Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.

Parágrafo Segundo:

1 - As Entidades Sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho estabeleceram parceria com a Central dos Benefícios que será responsável por toda gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Empresas Seguradoras que garantirão a toda categoria o **PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL**.

II - Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deve realizar a contratação pelo Portal do Cliente disponível no endereço: <https://portal.centraldosbeneficios.com.br/adesao/>, dar o aceite ao TERMO DE ADESÃO do benefício para assim, ter pleno acesso ao Sistema Integrado de Benefícios - SIB. O empregador também poderá acessar o seguinte link: <https://planos.centraldosbeneficios.com.br/td/>, onde constam todas as informações do presente seguro de acidentes pessoais e assistências, bem como, quaisquer informações e dívidas que houver poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro.

III - Os empregadores que oferecerem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, desde que fique comprovado, que tal prestador garanta todas as indenizações e os pagamentos dos benefícios e vantagens previstos no Parágrafo Primeiro desta cláusula através de uma Seguradora contratada e registrada na SUSEP - Superintendência de Seguros Privados e, desde que, tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados, poderão requerer a suspensão do cumprimento da presente cláusula com a parceira indicada.

IV - Para análise da suspensão do cumprimento da presente cláusula, o empregador deve enviar para o e-mail do Sindicato Profissional: **a)** cópia do contrato com o prestador de serviço; **b)** a relação dos empregados que utilizam o benefício; **c)** o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível; **d)** demais documentos que comprovem não existir ônus aos empregados; **e)** comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

Não atendidas as condições descritas neste item, para que haja autorização da suspensão do cumprimento do benefício, o empregador estará, após avisado pelo Sindicato Profissional, sujeito ao cumprimento integral da presente cláusula.

V - Após realizarem a contratação do presente seguro de acidentes pessoais e assistências com a Central dos Benefícios, os empregadores e empregados, contarão ainda com os seguintes diferenciais:

- Contratação facilitada, 100% digital
- Apólice Coletiva com emissão de Certificado Individual para cada segurado
- Adesão de segurados com até 70 anos incompletos
- Sem análise de perfil de saúde
- Pagamento Postecipado
- Atendimento exclusivo e humanizado

Parágrafo Terceiro:

I - Em virtude do inadimplemento com consequente descumprimento desta cláusula, ocasionando assim, manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar os empregados, individualmente, em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos cobertos.

II - Em caso de prejuízo ao empregado, quando da ocorrência dos eventos cobertos, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento em dobro das garantias estabelecidas, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento e/ou inadimplência da presente cláusula.

Parágrafo Quarto:

O descumprimento da presente cláusula constante da Convenção Coletiva de Trabalho, acarreta ao empregador o pagamento de multa pecuniária, a favor do Sindicato Profissional, de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante dos valores do benefício mensal não recolhidos, devendo ainda o benefício ser reativado de imediato junto à parceira indicada.

Parágrafo Quinto: LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

As partes signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar os dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício com observância às determinações contidas na Lei nº 13.709/18 (LGPD).

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Todas as Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas (Fundações, Institutos, Associações, Entidades Sem Fins Lucrativos, Organizações Não Governamentais, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, Igrejas e Congregações de todos os Credos, Irmandades, Centros, Creches, Asilos, Casa Lar, Abrigos, Institutos de Longa Permanência, Beneficentes de Assistência Social e entre outras Instituições Congêneres), conforme aprovado em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 27/02/2024 deverão recolher ao Sindicato das Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas do Estado de São Paulo - SINBFIR, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 6% (seis por cento) sobre o valor bruto da folha de pagamento de agosto/2024, em 2 (duas) parcelas iguais de 3% (três por cento) cada, com recolhimentos a serem efetuados, respectivamente, em **28 de fevereiro de 2025** e **31 de março de 2025**. Para as Entidades que não possuem empregados o valor a ser recolhido será de R\$ 200,00 (duzentos reais), com vencimento na primeira parcela, ou seja, **28/02/2025**, mediante comprovação por meio de DCTFWEB enviada ao SINBFIR.

Parágrafo Primeiro: As guias para recolhimento da contribuição referida na presente cláusula serão emitidas e enviadas pelo SINBFIR aos empregadores, podendo, também, serem retiradas na sede do Sindicato em São Paulo, na Avenida Ipiranga, 318, Bl B, Conj. 501, 5º andar, República, CEP: 01045-010, Fone/Fax (11) 3255.6151 ramal 1.

Parágrafo Segundo: O não recolhimento da contribuição referida na presente cláusula acarretará, para o empregador, além de correção monetária e juros de mora, uma multa de 10% (dez por cento), calculada sobre o montante devido e não recolhido.

Parágrafo Terceiro: Os empregadores poderão apresentar **OPOSIÇÃO** ao recolhimento da Contribuição Assistencial no prazo de até 60 (sessenta) dias, contados a partir da data de protocolo da convenção coletiva junto aos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego, ou da publicação de sentença normativa ou outra decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho competente.

Parágrafo Quarto: As cartas de oposição deverão ser acompanhadas dos atos constitutivos da organização social e da ata de posse do Presidente em exercício. A entrega da Carta de Oposição se fará por meio de protocolo físico junto ao Sindicato Patronal, no endereço: Avenida Ipiranga, 318, Bl B, Conj. 501, 5º andar, República, São Paulo/SP, de segunda a quinta-feira das 09h00 às 12h30 e das 13h30 às 16h30 e às sextas-feiras, das 09h00 às 12h30, ou enviadas por correio (carta registrada) ou ainda, enviadas por e-mail (contato@sinfir.org.br), com confirmação de entrega.

CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho e com igual período de vigência, em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Sorocaba e Região - SINETUR realizada em 18/03/2024, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

Considerando as Notas Técnicas nº 2, nº 3 e nº 13 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho) e com embasamento no Artigo 513 da CLT que estabelece que são prerrogativas dos Sindicatos e, em sua letra "a", impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou de profissões liberais representadas, ficam aprovadas as seguintes contribuições.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

As empresas se obrigam a descontar dos salários de seus empregados, representados pelo sindicato profissional convenente, a contribuição assistencial laboral aprovada pela categoria dos trabalhadores, em assembleia geral extraordinária realizada no dia 18/03/2024.

Parágrafo Primeiro: As empresas efetuarão o desconto na folha de pagamento, em favor do sindicato profissional a importância de 5% (cinco por cento), sobre o salário já reajustado pela convenção coletiva de trabalho referente a data base, constando na folha de pagamento somente do mês em que houve o reajuste salarial, devendo as empresas encaminhar relação nominal dos empregados com salários e funções respectivamente, o pagamento deverá ser efetuado no dia 2 (dois) do mês seguinte, a título de contribuição negocial sindical.

Parágrafo Segundo: As empresas se obrigam ainda a repassar aos cofres do sindicato profissional, até o dia 2 (dois) de cada mês, os valores descontados dos empregados, no importe de 2% (dois por cento) ao mês dos respectivos salários, a título de contribuição assistencial.

Parágrafo Terceiro: O não repasse das contribuições na data mencionada acarretará atualização monetária na forma da lei, multa de 10% (dez por cento) sobre o montante e juros de 1% (um por cento) ao mês, sendo que, em caso de cobrança judicial as empresas arcarão com os honorários advocatícios no importe de 20% (vinte por cento).

Parágrafo Quarto: No mês de desconto da contribuição negocial, a empresa não efetuará o desconto da contribuição assistencial.

Parágrafo Quinto: Cabe às empresas da base territorial do SINETUR-SOROCABA fazer o desconto das contribuições previstas na presente cláusula de todos os trabalhadores diretamente na folha de pagamento, contendo a descrição no holerite do valor descontado, sejam os empregados associados ou não do sindicato, salvo se apresentada pelo empregado a cópia da oposição feita no sindicato laboral, dentro do prazo estabelecido.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - OPOSIÇÃO DO EMPREGADO

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho e com igual período de vigência, em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Sorocaba e Região - SINETUR realizada em 18/03/2024, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

O direito de oposição às contribuições aprovadas na assembleia geral extraordinária realizada em 18/03/2024 deverá ser exercido mediante manifestação por carta escrita de próprio punho e protocolada pessoalmente pelo trabalhador na sede, subsele(s) ou escritório(s) parceiro(s), que será(ão) informada(s) no site do sindicato profissional (sinetur.org.br), no prazo de até 10 (dez) dias úteis após a realização da assembleia, ou seja, até 02/04/2024.

Parágrafo Primeiro: A carta de oposição deverá conter as seguintes informações para identificação: a) nome completo do empregado; CPF; RG; cargo que exerce na empresa - b) nome completo da empresa; CNPJ; endereço completo da empresa.

Parágrafo Segundo: A oposição do empregado feita através de documento assinado, individual e de próprio punho, e entregue na forma prevista na presente cláusula até o último dia aprovado para exercer o direito de oposição (02/04/2024), foi recebida para verificação, não sendo aceitas as "oposições padronizadas" ou "incentivadas por terceiros" e/ou entregues diretamente ao empregador, que possam caracterizar atitudes antissindical.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MANUTENÇÃO CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ANTERIOR

Com exceção do benefício "Plano Odontológico" (cláusula 24), ficam mantidos os demais benefícios e condições constantes da convenção coletiva de trabalho anterior (2023/2025), cuja vigência está estabelecida até 31/08/2025.

ALEX DA SILVA PEREIRA
PRESIDENTE

SINDICATO DOS EMP.EM TURISMO E HOPITALIDADE DE SOROCABA

CASSIANO RICARDO FAEDO NABUCO DE ABREU
PRESIDENTE

SINDICATO INSTITUCOES BENEFICENTES FIL REL EST S PAULO

ANEXOS ANEXO I - ATA AGE

ATA ASSEMBLEIA GERAL SINDICATO PROFISSIONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

Allegro
A
77



Tabela de Honorários Advocatícios 2024



SÃO PAULO

CAASP | ESA | PREV





Tabela de Honorários Advocáticos | 2024

1 A presente tabela foi formulada levando em conta os percentuais médios e os valores mínimos de honorários praticados pela Classe, para efeito de aplicação do artigo 22 da Lei nº 8.906/1994, como fonte de referência, para que a advogada/advogado possa estimar o valor de seus honorários de acordo com a natureza e a complexidade dos serviços profissionais prestados.

2 Recomendase à advogada/advogado contratar os seus honorários previamente e por escrito, observadas as disposições do Estatuto da Advocacia e do Código de Ética e Disciplina da OAB, fixando o valor, reajuste e condições de pagamento, inclusive no caso de acordo, considerando os valores mínimos e os parâmetros constantes da Tabela (artigo 48 do Código de Ética e Disciplina da OAB).

3 O contrato de honorários deve conter cláusulas disciplinando, dentre outras, sobre as seguintes matérias:

- o serviço a ser prestado, o valor, a forma de pagamento e o índice de reajustamento da verba honorária;
- se a remuneração for composta também de parte variável, esta somente será exigida quando da efetiva satisfação da condição;
- a responsabilidade pelo pagamento das custas processuais e demais despesas, inclusive honorários de outras advogadas/advogados para acompanharem cartas precatórias ou diligências em comarcas distintas daquela em que tramita o feito, bem como o aviamento e a sustentação oral de recursos nos órgãos de segundo grau de jurisdição ou tribunais superiores, correm por conta do cliente;
- se a causa exigir serviços fora da comarca sede, ficará ressalvado à advogada/advogado o direito de executá-los pessoalmente ou por substabelecimento, arcando o cliente, em qualquer dos casos, mediante prestação de contas, com todas as despesas judiciais ou extrajudiciais, assim como as de locomoção, alimentação, hospedagem, viagem, transporte, certidões, cópias e condução de auxiliares.

4 É lícito à advogada/advogado contratar a prestação de serviços em valores superiores aos previstos nesta Tabela:

- Não havendo previsão de correção monetária para pagamento dos honorários advocatícios, com ou sem contrato escrito, o índice a ser considerado para o caso de parcelamento será o mesmo previsto no item 9 seguinte, calculandose, nesse caso, o mencionado reajuste, a partir do vencimento das parcelas contratadas.
- A mesma sistemática deverá ser adotada para o caso de inadimplemento, ainda que se cuide de parcela única a ser paga.

5 Nos casos em que a tabela indicar o valor da verba honorária em percentual e também em valor determinado, deverseá entender o primeiro como sendo o percentual médio e, o segundo, como valor mínimo habitualmente praticado pela Classe.

6 Na ausência de especificação, 1/3 da verba honorária contratada, por escrito ou verbalmente, deverá ser paga no ato da outorga da procuração, início do trabalho, outro tanto até a sentença de primeiro grau e o restante no final, nos termos do artigo 22, § 3º, da Lei nº 8.906/1994, devidamente atualizada monetariamente.

7 Salvo ajuste em contrário, os honorários pactuados compreendem somente o patrocínio da causa em primeiro grau. A interposição ou resposta de recurso para o segundo grau ou tribunais superiores, bem como sustentação oral, constituem atos próprios, que deverão ser contratados especificamente.

8 O desempenho da advocacia é atividade meio, e não de resultados. Assim, os honorários contratados serão devidos no caso de êxito ou não da demanda, ou do desfecho do assunto tratado.

Assinado
A
B

9

A sucumbência relativa a honorários advocatícios pertence à advogada/advogado do vencedor(a) da lide, sem qualquer redução nos honorários contratados, em conformidade com o que estipula a lei, descabendo com relação a estes e em qualquer hipótese a imposição de compensações, reduções ou exclusões.

10

Havendo revogação do mandato antes do término do serviço, sem que ocorra culpa da advogada/advogado, os honorários serão devidos em sua totalidade.

11

É aconselhável que a advogada/advogado cobre sempre o valor da consulta quando alguma matéria jurídica ou ligada à profissão lhe for apresentada. Se, em função da consulta, sobrevier prestação de serviços, a critério das partes, o valor da consulta poderá ou não ser abatido dos honorários a serem contratados.

12

A advogada/advogado substabelecido(a) com reserva de poderes deverá sempre ajustar sua remuneração com o(a) substabelecente;

13

A verba honorária pactuada não compreende a prestação de serviços em quaisquer incidentes processuais ou em procedimentos acessórios ou preventivos, salvo se previamente convencionado.

14

Nas ações em que houver condenação ao pagamento de prestações vencidas e vincendas, a porcentagem será calculada sobre o total vencido, acrescido do valor correspondente a 12 (doze) prestações vincendas, salvo se menor o prazo em que forem devidas.

15

A realização de acordo entre as partes litigantes não implica a redução do valor dos honorários contratados.

16

O contrato de honorários que, pelo decurso de tempo ou pela superveniência de circunstâncias imprevisíveis à época do ajuste, se torne excessivamente oneroso para a advogada ou advogado, poderá ser objeto de revisão.

17

Os serviços não contemplados nesta tabela deverão ser cobrados com equidade e moderação, observados os critérios do local da prestação, bem como o tempo e a complexidade do trabalho, fixando a remuneração entre 10% (dez por cento) a 30% (trinta por cento) do valor econômico da questão, atendidos:

a) a relevância, o vulto, a complexidade e a dificuldade das questões versadas; b) o trabalho e o tempo necessários; c) a possibilidade de ficar a advogada/advogado impedido(a) de intervir em outros casos ou de se desviar com outros clientes ou terceiros; d) o valor da causa, a condição econômica do cliente e o proveito para ele resultante do serviço profissional; e) o caráter da intervenção, conforme se trate de serviço a cliente avulso, habitual ou permanente; f) o lugar da prestação dos serviços, fora ou não do domicílio da advogada/advogado; g) a competência e o renome do profissional; h) a praxe do foro sobre trabalhos análogos.

Albino
C
PB