

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022**

**SIND. ENT. CULT. REC. ASSIST. SOC. O. FORM. PROFIS. E. S. P., CNPJ 58.122.466/0001-40**, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). **CELSO VIEIRA**; E **SIND. EMPREG. ENTID. CULT. R. AS. SOC. O. F. PROF. EST. S.P., CNPJ 61.002.267/0001-02**, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). **LUIZ CARLOS GOMES PEDREIRA** e **ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DO EXECPCIONAL DE \_\_\_\_\_** – CNPJ \_\_\_\_\_, estabelecida na cidade de \_\_\_\_\_, Estado de São Paulo na \_\_\_\_\_, neste ato representado por seu Presidente \_\_\_\_\_; celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE:** As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA:** O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social de Orientação e Formação Profissional, com abrangência territorial no Estado de São Paulo.

**CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL:** Fica assegurado o salário normativo para os empregados da APAE abrangidos por este acordo coletivo, a partir de 1º de março de 2021, um piso salarial no valor de R\$ 1.423,00 (hum mil, quatrocentos e vinte e três reais).

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL:** Fica assegurado aos empregados da APAE, o reajuste salarial de 6,22 % (seis vírgula vinte e dois por cento) a partir de 1º de março de 2021.

§1º- Os reajustes salariais antecipados no período compreendido entre 01/03/2021 até data da assinatura do presente instrumento poderão ser deduzidos do percentual a ser aplicado, salvo os decorrentes de promoção, transferência ou equiparação.

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

§3º- Os empregados que recebem o Piso Salarial da Categoria, não fazem jus ao reajuste acima descrito, pois receberão reajuste diretamente no Piso da Categoria, conforme cláusula terceira deste Acordo Coletivo de Trabalho.

**CLÁUSULA QUINTA – DIA E FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS:** A APAE se obriga a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente; a APAE senão efetuar o pagamento dos salários e vales em moeda corrente deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para o recebimento no Banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidentes com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

**CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO ADMISSÃO:** Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

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

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

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

- a)** 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação a hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado, desde que não ultrapasse o limite de duas horas diárias;
- b)** 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação a hora normal, as horas trabalhadas excedentes ao limite da letra “a”, bem como aquelas trabalhadas em dias de repouso.

**CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO:** A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento), para fins do artigo 73 da CLT.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE ALIMENTAÇÃO:** A APAE concederá aos empregados com carga horária igual ou superior a 20 horas semanais, 01 (um) Vale Alimentação mensal no valor de R\$ 181,00 (cento e oitenta e um reais), exceto se houver incidência do parágrafo quarto desta cláusula.

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

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

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

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

§5º- O cumprimento da presente cláusula, assim como o pagamento do vale alimentação deverá ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data-base da categoria.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BOLSAS DE ESTUDO:** Por mera liberalidade da APAE, o instrutor/monitor poderá SER agraciado com bolsa de estudo integral, incluindo matrícula, nos estabelecimentos onde trabalha, para si, para seus filhos, ou para os dependentes legais, que comprovadamente vivam sob sua dependência econômica. Os filhos e dependentes do instrutor/monitor poderão, a critério da APAE, usufruir as bolsas de estudo integrais, sem qualquer ônus, desde que não tenham dezoito anos completos ou mais na data da efetivação da matrícula. As bolsas de estudo são válidas para os cursos oferecidos pelo empregador, observado o disposto nesta cláusula e parágrafos seguintes.

§1º- O direito às bolsas de estudo, caso concedido pela APAE, só passará a vigorar ao término do contrato de experiência, cuja duração não pode exceder de 90 (noventa) dias, conforme parágrafo único do artigo 445 da CLT e cláusula 19 deste acordo coletivo.

§2º- O empregador poderá conceder bolsa de estudo, em turmas/salas com mais de 20 alunos, sendo que, não será possível que o bolsista conclua mais de um curso nessa condição.

§3º- A utilização do benefício previsto nesta cláusula, caracterizada como doação por não impor qualquer contraprestação de serviços, é transitória e não habitual e, por isso, não possui caráter remuneratório e nem se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou remuneração percebida pelo instrutor/monitor, nos termos do inciso XIX, do parágrafo 9º do artigo 214 do Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999 e da Lei 10.243, de 19 de junho de 2001 e visa à capacitação dos beneficiários.

§4º- As bolsas de estudo poderão ser mantidas, a critério do empregador – APAE - quando o

instrutor/monitor estiver licenciado para tratamento de saúde ou em gozo de licença mediante anuência do empregador, exceto nos casos de licença sem remuneração.

§5º- No caso de falecimento do instrutor/monitor, os dependentes que já se encontram estudando em curso oferecido pelo empregador continuarão a gozar das bolsas de estudo até o final do curso.

§6º- No caso de dispensa sem justa causa durante o ano letivo, ficam garantidas ao instrutor/monitor ou a seus dependentes, até o final do período letivo, as bolsas de estudo já existentes.

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

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

**b)** Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INAMPS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto 85.858/81 e na OS nº INPS/SB-053.40, de 16.11.81;

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – CRECHES:**

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

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

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

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADMISSÕES APÓS MARÇO/2019:** O reajuste salarial dos empregados admitidos após 01.03.2019 até 28.02.2020 será calculado proporcionalmente ao mês de admissão e deverá considerar o diferimento do valor reajustado para o salário do mês de Setembro/2020 como constam nas Cláusulas Terceira e Quarta.

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

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - ENTREGA DE CARTA-AVISO:** Entrega ao empregado de carta-aviso com os motivos da dispensa por justa causa, sob pena de gerar presunção de dispensa

imotivada.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA:** A empresa fornecerá no ato da homologação, ao empregado dispensado sem motivo justificado, carta de referência, desde que solicitada previamente.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO:** Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, quando dispensados sem justa causa, fica garantida além do aviso prévio na forma da lei, uma indenização correspondente a mais 15 (quinze) dias de salário, desde que tenha 5 (cinco) anos ou mais na APAE.

- a)** Esta cláusula não se aplica ao empregado que se aposentar e continuar trabalhando na mesma empresa, por um período mínimo de 3 meses.
- b)** A indenização prevista no caput tem caráter meramente indenizatório, não refletindo nas demais verbas e direitos.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA À GESTANTE:** Fica garantida estabilidade provisória à empregada gestante desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória de 120 dias.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DESERVIÇO MILITAR:** Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde a data do alistamento, até 30 (trinta) dias após o desligamento.

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:** Será garantida ao empregado que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição a aposentadoria e que conte, no mínimo, com 5 (cinco) anos de trabalho na Empresa, estabilidade provisória nesse lapso de tempo.

§1º- Será beneficiado pela estabilidade prevista no *caput*, o empregado que estiver a vinte e quatro meses de obter o direito a aposentadoria, compreendendo a aposentadoria por tempo de contribuição integral, por tempo de contribuição proporcional e por idade, ou seja, a que ocorrer primeiro.

§2º- Adquirido o direito a qualquer aposentadoria descrita no parágrafo anterior, cessará a estabilidade prevista no *caput*.

§3º- Deverá o empregado, com a contagem de tempo de serviço expedida pelo INSS, comunicar a Empresa por escrito e mediante protocolo que está amparado pela garantia constante desta cláusula, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data da comunicação da dispensa, sob pena de decadência.

§4º- Após a análise do pedido do empregado e sendo ele portador da estabilidade prevista na cláusula, a Empresa tomará as medidas necessárias para cancelar a dispensa ou, se não for possível, readmitir o empregado, mantendo-se, nesse caso, o mesmo salário e demais vantagens anteriores à ruptura, com exceção dos benefícios previstos na cláusula 22 (Aviso Prévio) se já quitados na rescisão.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ESCALA:** Fica facultado a APAE, excepcionalmente instituir horário de trabalho quando necessário em regime de plantões, com escala de 12 X 36 (doze

por trinta e seis) horas, nesta compreendida o intervalo legal intrajornada. Os empregados que trabalharem em tal regime baterá os respectivos cartões de ponto, ou qualquer forma de controle de ponto, tão somente na entrada e saída dos plantões. Em situações de força maior ou caso fortuito, como o, por exemplo, o período de pandemia, Empregador e Empregado poderão adotar outro regime de escala que seja adequado às necessidades e condições dessa excepcionalidade. Não haverá necessidade de homologação dos sindicatos em razão da excepcionalidade da medida.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORAS:** Na forma do artigo 59 da CLT, fica admitida a compensação de horas, mediante celebração de contrato escrito entre empregador e empregado.

§1º- Poderá ser dispensado a acréscimo de salário, se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§2º- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE:** É garantido abono de falta ao empregado estudante para prestação de exames escolares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados, porém as duas primeiras inscrições comunicadas a APAE.

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXPEDIÇÃO DE DOCUMENTOS:** A APAE se obriga a remunerar o dia, não repercutindo nas férias, nos casos de ausência do empregado, motivada por necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DE FÉRIAS:** O pagamento por ocasião das férias, dar-se-á com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, das verbas devidas antes da concessão. No caso das férias coincidirem com o período de pagamento de outros benefícios (13º salário, adiantamento, etc.) que todas as verbas sejam quitadas com a mesma antecedência mínima de 5 (cinco) dias antes da concessão. Em situações excepcionais, como caso fortuito ou força maior, o aviso poderá ser comunicado com prazo de 48 horas e o pagamento do 1/3 das férias diferido para a data do pagamento do décimo terceiro salário, salvo se houver outra orientação do poder público.

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA CASAMENTO:** No caso de casamento do empregado a licença remunerada será de 7 (sete) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO:**

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

**b)** Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará o seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitando também o limite de contribuição previdenciária;

**c)** Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso do item “a”, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

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

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMUNICADO DO SINDICATO:** A APAE colocará à disposição do Sindicato, locais apropriados e acessíveis a todos os empregados para a instalação de quadro de avisos, desde que haja prévia comunicação à direção da Empresa.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA- ABONO DE FALTAS DE DIRIGENTES SINDICAIS:** É garantido o abono de faltas dos diretores efetivos e suplentes do SENALBA/SP, de 1 (um) dia útil por mês, para que os mesmos possam prestar serviços ao sindicato.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

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

E, considerando o Termo Aditivo ao TAC 131/2014, firmado entre o Senalba e o MPT em 02/12/2020 de conformidade com o que foi aprovado em Assembleia Geral da Categoria, as Entidades se obrigam a descontar, de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do SENALBA/SP, **uma única contribuição anual de R\$ 36,00 (trinta e seis reais)** do salário já reajustado referente ao mês de maio de 2021, a título de contribuição a ser recolhida junto a qualquer agência bancária participante do Sistema Nacional de Compensação, ou na tesouraria do SENALBA/SP até 10/06/2021, através de guias próprias fornecidas pelo sindicato, para custeio da receita do Sindicato, para continuidade da prestação de serviços de assistência jurídica, de promoções, da manutenção e utilização das dependências do SENALBA.

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

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

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

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

**Parágrafo 5º** - Em razão da pandemia COVID-19, o direito de oposição será garantido aos trabalhadores entre os dias XX/XX/XXXX e XX/XX/XXXX e será exercido individualmente através de requerimento escrito entregue na sede da entidade sindical, à Rua Dona Antônia de Queiroz, 71 – Consolação – São Paulo – SP, nos horários das 09:30 às 11:30hs. Para os integrantes da categoria residentes em municípios não partícipes da região metropolitana de São Paulo, há opção de se oporem através de carta manuscrita, encaminhada individualmente por registro postal ao sindicato profissional no seguinte endereço: Alameda Jaú, 1303 – Cj. 62 – Jardim Paulista - São Paulo/SP – CEP 01420-005, observando o prazo descrito acima.

**Parágrafo 6º** - O Senalba obriga-se a encaminhar à entidade a relação nominal de oposições recebidas no período até o dia 20/05/2021, para que a empregadora não efetue o referido desconto.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL:** A APAE, com até 50 (cinquenta) empregados, recolherá a título de contribuição confederativa ao SINDELIVRE, o valor de R\$ 1.339,00 (um mil, trezentos e trinta e nove reais) e as APAES com mais de 50 (cinquenta) pagará R\$ 2.008,00 (dois mil e oito reais) em guia própria a ser emitida pelo SINDELIVRE. O valor deverá ser pago preferencialmente à vista, mas poderá ser pago em até 6 (seis) parcelas mensais sucessivas.

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:** Nos termos da Lei 9.958/2.000, os signatários da presente convenção coletiva de trabalho concordam em estabelecer Comissão de Conciliação Prévia, mediante regulamento a ser discutido e aprovado pelas partes signatárias.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA- JUÍZO COMPETENTE:** Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

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

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

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

São Paulo, de de 2021.

\_\_\_\_\_  
LUIZ CARLOS GOMES PEDREIRA  
PRESIDENTE

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

\_\_\_\_\_  
CELSO VIEIRA  
PRESIDENTE

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

\_\_\_\_\_  
PRESIDENTE  
APAE – \_\_\_\_\_