

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR051135/2022
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 23/09/2022 ÀS 12:30

SIND.DOS EMP.EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST.SOCIAL, DE ORIENTACAO E FORM.PROFISSIONAL EST.E. SANTO, CNPJ n. 28.500.205/0001-55, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO LIVRE DO ESTADO DO ESP.SANTO, CNPJ n. 04.589.764/0001-15, neste ato representado(a) por seu ;

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 maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS REAJUSTES SALARIAIS

Todos os trabalhadores abrangidos por este Instrumento Normativo terão um reajuste salarial de **5% (cinco por cento)**, sobre os salários de abril de 2022, vigentes a partir de maio de 2022.

Parágrafo Primeiro: Os reajustes a título de antecipação, havidos até a assinatura da presente convenção coletiva de trabalho poderão ser deduzidos nos percentuais a serem aplicados, salvo os decorrentes de promoção, transferência ou equiparação.

Parágrafo Segundo: Os empregados que recebem o Piso Salarial da Categoria, não fazem *jus* ao reajuste percentual, pois já receberam reajuste diretamente no Piso da categoria.

CLÁUSULA QUARTA - DOS PISOS ADMISSIONAIS

São fixados os seguintes salários para admissão a partir de 1º de maio de 2022:

a) PISO SALARIAL MENSALISTA: R\$ 1.212,00 (um mil duzentos e doze reais), para todos os trabalhadores mensalistas em cursos livres, incluindo Instrutores, Monitores, Técnicos ou Auxiliares de Ensino em Cursos Livres mensalistas, para cada jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, totalizando 220 (duzentas e vinte) horas mensais, excluindo-se apenas os profissionais de ensino horistas constantes da alínea "b" a seguir.

b) PISOS SALARIAIS TRABALHADORES HORISTAS: Instrutores, Monitores, Técnicos ou Auxiliares de Ensino:

1. Para turmas de até 10 (dez) alunos, fica estabelecido o **SALÁRIO-HORA** de: **R\$ 10,87 (dez reais e oitenta e sete centavos)**, por hora/aula. O valor da hora-aula será acrescido de 1/6 (um sexto) referente ao repouso semanal remunerado.
2. Para turmas de 11 (onze) a 20 (vinte) alunos, fica estabelecido o **SALÁRIO-HORA** de: **R\$ 11,88 (onze reais e oitenta e oito centavos)**, por hora/aula. O valor da hora-aula será acrescido de 1/6 (um sexto) referente ao repouso semanal remunerado.
3. Para turmas de 21 (vinte um) a 30 (trinta) alunos fica estabelecido o **SALÁRIO-HORA** de: **R\$ 13,41 (treze reais e quarenta e um centavos)**, por hora/aula. O valor da hora-aula será acrescido de 1/6 (um sexto) referente ao repouso semanal remunerado.
4. Para turmas com mais de 31 (trinta e um) alunos, fica estabelecido o **SALÁRIO-HORA** de: **R\$ 15,02 (quinze reais e dois centavos)**, por hora/aula. O valor da hora-aula será acrescido de 1/6 (um sexto) referente ao repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA QUINTA - DOS PISOS ADMISSIONAIS PARA PROFISSIONAIS DE ACADEMIAS

São fixados os seguintes salários para admissão a partir de 1º de maio de 2022:

a) PISO SALARIAL MENSALISTA EM ACADEMIAS: R\$ 1.212,00 (um mil duzentos e doze reais), para todos os trabalhadores mensalistas em academias, incluindo Mestre de Ensino, Monitor, Instrutor de Ginástica, Instrutor de Musculação, Instrutor de Luta, Instrutor de Dança, Instrutor de Bicicleta *In Door*, Instrutor de Yoga, Instrutor de Tai-Chi-Chuan, Instrutor de Natação, Terapeuta Corporal, Profissionais de Educação Física, e demais Instrutores mensalistas, para cada jornada semanal de 44(quarenta e quatro) horas semanais, totalizando 220(duzentas e vinte) horas mensais.

b) PISO SALARIAL TRABALHADORES HORISTAS EM ACADEMIAS: R\$ 12,98 (doze reais e noventa e oito centavos), para Mestre de Ensino, Monitor, Instrutor de Ginástica, Instrutor de Musculação, Instrutor de Luta, Instrutor de Dança, Instrutor de Bicicleta *In door*, Instrutor de Yoga, Instrutor de Tai-Chi-Chuan, Instrutor de Natação, Terapeuta Corporal, Profissionais de Educação Física, e demais Instrutores. O valor da hora-aula será acrescido de 1/6 (um sexto) referente ao repouso semanal remunerado.

Parágrafo Único: Ante as características da atividade, não será considerado como trabalho prestado à empresa, ou hora trabalhada à disposição da empresa, o serviço prestado por empregado que, mesmo sendo empregado da empresa, desenvolva a atividade de Personal Trainer, fora de seu horário de trabalho estabelecido pela empresa, recebendo diretamente do cliente que o contratou, a sua remuneração.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA SEXTA - DA REDUÇÃO SALARIAL

Não se considera redução salarial, a diminuição de jornada decorrente da extinção de turma em razão da baixa frequência de alunos.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA - DO PAGAMENTO DO SALÁRIO

O pagamento do salário deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, considerando o **sábado** como dia útil.

Remuneração DSR

CLÁUSULA OITAVA - DO REPOUSO SEMANAL

Os valores correspondentes aos salários de admissão para trabalhadores horistas citados na cláusula 3ª, alínea "b", itens "1, 2, 3, 4"; e na cláusula 4ª, alínea "b", deverão ser acrescidos de 1/6 (um sexto) referente ao repouso semanal remunerado.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA NONA - DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços fora do Estado, serão pagas ao empregado diárias, conforme tabela elaborada pelo empregador, observada a graduação salarial do empregado, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA - DO DÉCIMO TERCEIRO (13º) SALÁRIO

Fica facultado ao empregado solicitar e autorizar à empresa a conceder, o pagamento do décimo terceiro (13º) salário de forma parcelada, desde que o pagamento ocorra dentro do ano base e sejam obedecidas as datas de pagamento nos meses de novembro e de dezembro, na forma da legislação vigente.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CÁLCULO DE PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO E FÉRIAS

O cálculo para pagamento do 13º salário e das férias será feito pela média dos salários dos últimos 12 (doze) meses de trabalho.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 25% (vinte cinco por cento).

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO VALE-TRANSPORTE

Fica acordado, que os Estabelecimentos de Ensino Livre, fornecerão vale-transporte de acordo com o especificado em lei.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial abaixo definido pelas entidades convenentes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenentes.

Parágrafo Primeiro: A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará **a partir de 01/05/2022** e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

Parágrafo Segundo: Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/05/2022**, o valor **total de R\$20,00 (vinte reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar e Empresarial será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

Parágrafo Terceiro: Em caso de afastamento de trabalhador motivado por 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 garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto: Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto: O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

Parágrafo Sétimo: Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, 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 Oitavo: Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

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

Parágrafo Décimo: Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro: Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões jurídicas.

Parágrafo Décimo Segundo: Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 450,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	2X	R\$ 200,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA

			RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 1.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	3X	R\$ 500,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	3X	R\$ 200,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 3.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO

			ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$ 500,00	SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTÚITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES, ESTANDO SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 1.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO LICENÇA PATERNIDADE	1X	R\$ 300,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS
BENEFÍCIO	ASSESSORIA		FICARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS, REDE

MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL	<p>CREDENCIADA DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS PARA A OBTENÇÃO DE EXAMES CLÍNICOS SEM NENHUM CUSTO, COMO, O PCMSO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL) PARA A MATRIZ E SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMIS-SIONAIS, DEMISSIONAIS, PERIÓDICOS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO); RELATÓRIO ANUAL MODELO E-SOCIAL; SUPORTE JURÍDICO PARA ELABORAÇÃO DE QUESITOS TÉCNICOS EM CASO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS; ALÉM DO ARQUIVAMENTO E COORDENAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA E CLÍNICA IMPRESSA OU DIGITAL POR 20 (VINTE) ANOS, BEM COMO, CONCEDENDO DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS DESPESAS COM EXAMES COMPLEMENTARES, COMO, HEMOGRAMA COMPLETO, ELETROENCEFALOGRAMA, ELETROCARDIOGRAMA, AUDIOMETRIA, ACUIDADE VISUAL, ESPIROMETRIA, PPRA, LTCAT, E DEMAIS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO M.T.E. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO), ATRAVÉS DE UM SIS-TEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS.</p>
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL.VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA

DIGITAL (EMPRESA)	CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
----------------------	---

Parágrafo Décimo Terceiro: As condições descritas nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, deverão ser cumpridas em sua íntegra, para não haver prejuízos às empresas e aos trabalhadores do segmento, com o desvio de finalidade dos benefícios sociais acima descritos.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS CONTRATAÇÕES

Faculta-se aos empregadores a contratação de mestres, instrutores e monitores autônomos, nos termos da Lei, quando não houver exclusividade de trabalho no Estabelecimento de Ensino Livre.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL

As rescisões contratuais dos horistas serão calculadas pela média salarial nos últimos 12(doze) meses.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO TRABALHO AUTÔNOMO

Concomitantemente, o Profissional de Educação Física **PODERÁ SER EMPREGADO** e Personal Trainer Autônomo em Academia Esportiva.

a) Como empregado, registrado, com cargo, salário e jornada de trabalho definidos contratualmente, prestará serviços destinados aos clientes da Empresa/Academia;

b) Como Personal Trainer autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidas pela Empresa/Academia mediante contrato, prestará serviços a clientes seus, individualmente, em horários diferentes daqueles de seu contrato de trabalho como empregado, recebendo diretamente deles, pelos seus serviços prestados. Por não haver subordinação, não haver interferência na administração, metodologia e procedimentos inerentes ao seu trabalho junto aos seus clientes, não há vínculo empregatício deste com a Empresa/Academia.

Parágrafo Único: Inexistindo elementos caracterizadores de vínculo empregatício contidos na legislação, a Empresa/Academia e o profissional de Educação Física poderão celebrar, entre si, Contrato de Parceria, que deverá respeitar normas esclarecedoras, e ter a aquiescência dos Sindicatos signatários desta.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO CONTRATO A PRAZO DETERMINADO

É facultada a contratação de empregados por prazo determinado, observando-se as disposições legais.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO UNIFORME

Fica estabelecido o fornecimento gratuito de uniformes quando de uso obrigatório no estabelecimento.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente no trabalho tem garantia, pelo prazo de 12 (doze) meses, ao seu contrato de trabalho, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO TEMPO DE HORA-AULA

Para todos os efeitos, à hora-aula para os cursos livres será de 60 (sessenta) minutos.

Parágrafo Único: A fração da hora-aula paga a mais, será paga proporcionalmente à hora trabalhada.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO BANCO DE HORAS

Fica estabelecida a compensação de jornada, pela qual as Empresas ficam desobrigadas a pagar acréscimos de salário se, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, no prazo de 1 (um) ano.

Parágrafo Único: no caso de rescisão contratual o empregado terá direito de receber as horas extras não compensadas, com adicional de 50% (cinquenta por cento) no ato da rescisão.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS

Ante as características da atividade, é facultado à empresa estabelecer jornada de trabalho com intervalo

intra-jornada superior a duas (2) horas, ficando o empregado totalmente liberado de trabalho no respectivo período, sem que isto implique em caracterização de trabalho extraordinário e consequente pagamento de horas extras, sendo estas, devidas somente no caso de a jornada laboral ultrapassar quarenta e quatro (44) horas semanais.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA POSSIBILIDADE DE ADOÇÃO DO “ SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE

As partes ajustam que as empresas estão autorizadas a adotar o Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho (“Sistema Alternativo”), de acordo com a Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que observadas às condições previstas na mencionada norma.

Estarão sujeitos ao controle de jornada todos os EMPREGADOS, atualmente contratados ou que venham a sê-lo na decorrência da vigência do presente acordo, com exceção daqueles que estejam inseridos nas hipóteses do artigo 62, I e II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

O Sistema Alternativo não admite:

- restrições à marcação de ponto;
- marcação automática de ponto;
- exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e
- alteração ou eliminação dos dados registrados pelo EMPREGADO.

O Sistema Alternativo deve:

- estar disponível em diversas áreas próximas aos locais de trabalho;
- permitir a identificação da EMPRESA e EMPREGADO;
- possibilitar acesso diário aos EMPREGADOS nos registros de ponto no decorrer do mês, através do terminal consulta; e
- permitir a impressão eletrônica (do registro fiel das marcações realizadas pelo funcionário).

Adotado o Sistema Alternativo a EMPRESA está desobrigada da utilização do Registrador Eletrônico de Ponto (REP) instituído pela Portaria 1.510/2009.

Na forma dos Artigos 2º e 3º da citada Portaria nº 373/2011, a EMPRESA poderá utilizar os Registradores Eletrônicos de Ponto sem a necessidade de emissão de comprovantes impressos para os EMPREGADOS. Em substituição ao referido documento, a EMPRESA disponibilizará ao EMPREGADO as informações registradas no ponto, através do sistema de ponto eletrônico ao longo do mês.

SISTEMA DE REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO (SREP) – UTILIZAÇÃO: O Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP) é o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinados à anotação por meio eletrônico da entrada e saída dos EMPREGADOS da EMPRESA, previsto no art. 74 da CLT.

O SREP deve registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destinam, tais como:

- I - Restrições de horário à marcação do ponto;
- II - Marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual;
- III - exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e
- IV - Existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo EMPREGADO.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REGIME DE TEMPO PARCIAL

O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Parágrafo Único: Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
- II - 24 (vinte e quatro) dias corridos quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
- III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
- IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS PROFISSIONAIS HORISTAS

Não serão computadas para pagamento, as horas não trabalhadas nos casos de profissionais horistas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS MODIFICAÇÕES DOS HORÁRIOS

A organização de horários das Empresas e suas modificações eventuais se processam mediante comum acordo entre diretores e trabalhadores, para que trabalhem 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Saúde e Segurança do Trabalhador

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CIPA

A empresa que tiver mais de 100 (cem) empregados, nos termos da legislação em vigor, promoverá a eleição de representante da CIPA.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

Os Estabelecimentos de Ensino Livre ficam obrigados a remeter ao SENALBA/ES até 30 (trinta) dias após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, cópia da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, relativa ao corrente ano, bem como cópia da guia de recolhimento da Contribuição Sindical dos empregados de 2021, acompanhado da respectiva relação dos empregados contribuintes.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL MENSAL

Fica estabelecido que todas as empresas da base do SINDELIVRE-ES, nos termos do art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, conforme discutido e aprovado em assembleia, efetuarão a Contribuição Patronal Mensal até o décimo quinto dia de cada mês, no valor de **R\$ 120,00** (cento e vinte reais), exceto no mês de janeiro, quando será cobrado o valor de **R\$ 240,00** (duzentos e quarenta reais).

Parágrafo Único: Em caso de demanda judicial, a empresa requerida deverá provar seu enquadramento e filiação, junto à entidade patronal e laboral correspondente, para aplicabilidade deste Instrumento Normativo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA AJUDA PARA NEGOCIAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pelo presente Acordo, fica o SENALBA-ES com direito de cobrar e a Instituição/Empresa de descontar de todos os seus empregados, o percentual de 1% (um por cento), em folha de pagamento, exclusivamente no mês subsequente ao mês da assinatura deste acordo, a título de “Ajuda para Negociação do Acordo Coletivo de Trabalho”, visando ao fechamento do Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023, do salário já reajustado, que será repassado ao SENALBA-ES, no prazo de 60 (sessenta) dias, a partir do mês do efetivo desconto.

Parágrafo Primeiro: Fica facultado ao empregado o direito de oposição, no prazo de 15 (quinze) dias corridos a partir da assinatura do presente instrumento, manifestada por escrito através de carta pessoal, individual, com nome completo e legível do trabalhador, o número da CTPS ou outro documento de identificação legal, seu endereço, o nome e endereço da Instituição/Empresa onde trabalha apresentada em 3 (três) vias, que deverá ser entregue ao SENALBA-ES mediante protocolo pelo próprio trabalhador.

Parágrafo Segundo: O SENALBA-ES devolverá a 2ª (segunda) e a 3ª (terceira) via ao trabalhador, já devidamente protocolada, para que este encaminhe uma das vias ao seu empregador no prazo de 10 (dez) dias da data do protocolo.

Parágrafo Terceiro: Para os trabalhadores que residem no interior do Estado, a manifestação poderá ser enviada individualmente por Correios, com A.R. (aviso de recebimento) por meio de carta individual, não sendo consideradas as manifestações enviadas conjuntamente em um único envelope.

Parágrafo Quarto: O recibo de A.R. servirá como protocolo do envio da correspondência, devendo o empregado apresentar a carta e cópia do comprovante de envio ao seu empregador, no prazo de 10 (dez) dias da postagem.

Parágrafo Quinto: Na hipótese do trabalhador ser portador de necessidade especial que inviabilize ou dificulte o seu deslocamento até a sede da entidade sindical com o objetivo de exercer o seu Direito de Oposição, poderá este contatar a direção do sindicato objetivando o agendamento de dia, hora e local para receber a visita de representante do sindicato para o recebimento de sua carta de oposição;

Parágrafo Sexto: O referido desconto da Contribuição Assistencial é feito com base no Art. 545 da CLT, ficando a Instituição/Empresa, obrigada a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, devendo ser depositado na Caixa Econômica Federal, Agência 0167, Conta-corrente nº. 1728-4, de titularidade do SENALBA-ES, ou através de Boleto Bancário específico disponível no endereço: <http://www.sindifacil.com/senalba-es/>, clicando em “Contribuição Assistencial”.

Parágrafo Sétimo: O atraso no pagamento da Contribuição Assistencial, sujeitará a Instituição/Empresa, pagamento do valor principal, acrescido de multa de 2% (dois por cento), correção monetária e juros de 0,5% (meio por cento) ao mês, a incidir sobre o valor acrescido da multa e corrigido monetariamente.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO

Fica mantida a data base em primeiro de maio, vigorando o presente acordo de 01 de maio de 2022 a 30 de abril 2023.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

Multa equivalente a 5% (cinco por cento) do piso salarial, vigente na época do evento e por empregado envolvido, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta norma, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO DIA COMEMORATIVO

Os Estabelecimentos de Ensino Livre consagram a data de **27 de julho** para comemorar o **Dia da Liberdade**.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO FORO

Fica eleito o foro da Comarca de Vitória para a solução de quaisquer litígios provenientes da aplicação desta Convenção Coletiva.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA ABRANGÊNCIA

O presente Instrumento Normativo se aplica às relações de trabalho existentes ou que venham existir entre os empregados e os Estabelecimentos de Ensino Livre, ou seja, cursos de idiomas, academias, academias de esportes, academias ou *studios* de ginástica, musculação, danças, artes marciais, e outras artes, atividades aquáticas, yoga, tai-chi-chuan, pilates, tênis, futebol, natação e demais atividades físicas e desportivas, cursos de informática, músicas, datilografia, digitação, cabeleireiro, corte e costura, pré-concursos; cursos em qualquer área ou atividade econômica, ou seja, os estabelecimentos de ensino não sujeitos a autorização de funcionamento por parte dos órgãos de educação do Poder Público e nem fiscalização pedagógica ou administrativa no estado do Espírito Santo.

VANDERCY SOARES NETO

Presidente

**SIND.DOS EMP.EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST.SOCIAL, DE
ORIENTACAO E FORM.PROFISSIONAL EST.E. SANTO**

UESLEI FRANCO OLIVEIRA

Presidente

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO LIVRE DO ESTADO DO ESP.SANTO

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)