Sitraemfa
Sindicato dos Trabalhadores em Entidades de Assistência e Educaco à Criança ao Adolescente e à Família do Estado de São Paulo
ÓRGÃO SINDICAL RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO - Nº 24440.062042/88-D.O.U. 17/05/90-C.G.C. 54.068.960.0001-12
R. Henrique Lindenberg, 160 - Tatuapé, São Paulo - SP, 03067-030-Tel./Fax: 11 (11) 4324-5915 Email: sec.geral@sitraemfa.org.br CUT

Ofício Sindical Nº. 0069/2026.

Assunto: Devolutiva de Assembleia Geral da Categoria

O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENTIDADES DE ASSISTÊNCIA À CRIANÇA AO ADOLESCENTE E À FAMÍLIA DO ESTADO DE SÃO PAULO – SITRAEMFA, reconhecido pelo Ministério do Trabalho sob N.º 4440.062042/88 – DOU 17/05/90 – CNPJ 54.068.960.0001-12, com sede na capital de São Paulo, a Rua Henrique Lindenberg, 160 - Tatuapé – CEP 03067030- São Paulo. – Telefone 11-43245915.

Considerando que a Data base da categoria em 1º de Julho, foi realizada Assembleia Geral da Categoria em 03/07/2026, onde ficou aprovado proposta de recomposição salarial Reajuste Salarial de 7%(sete) por cento e, além das seguintes mudanças nas cláusulas:

(...)

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de julho de 2026 a 30 de junho de 2028 e a data-base da categoria em 01º de julho, e durante o período de negociação prevalecem as cláusulas aqui firmadas.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/07/2026 a 30/07/2027

Fica estabelecido como piso salarial da categoria a partir de 01 de julho de 2026, o valor de R$ 2.150,00 (Dois mil e cento e cinquenta reais).

Paragrágo Único: Quando sancionado o salario minímo Federal/ Estatual de Sao Paulo, ficando maior que o piso da categoria, deverá esta remuneração ser pago imediatamente pelo empregador, sendo que sobre esse novo salário será aplicado o reajuste convencional.

Sitraemfa
Sindicato dos Trabalhadores em Entidades de Assistência e Educaco à Criança ao Adolescente e à Família do Estado de São Paulo
ÓRGÃO SINDICAL RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO - Nº 24440.062042/88-D.O.U. 17/05/90-C.G.C. 54.068.960.0001-12
R. Henrique Lindenberg, 160 - Tatuapé, São Paulo - SP, 03067-030-Tel./Fax: 11 (11) 4324-5915 Email: sec.geral@sitraemfa.org.br CUT

QUADRO A SER APLICADO PARA EMPREGADOS EM ENTIDADES CONVENIADAS COM A PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

PELA SECRETARIA DA EDUCAÇÃO (SME) – A PARTIR DE 01/07/2026 –

FUNÇÕES	VALORES 01/07/2026
DIRETOR / ADMINISTRADOR	R$ 6.204,93
COORDENADOR PEDAGÓGICO	R$ 5.687,84
PROFESSOR DESENVOLVIMENTO INFANTIL	R$ 5.495,52
AUXILIAR DESENVOLVIMENTO INFANTIL	R$ 2.747,76
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	R$ 2.370,59
COZINHEIRA	R$ 2.300,00
AUXILIAR DE COZINHA	R$ 2.150,00
AGENTE OPERACIONAL	R$ 2.150,00
VIGIA	R$ 2.150,00
ZELADOR	R$ 2.150,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R$ 2.150,00

a) Piso Professor Desenvolvimento Infantil – O Piso Salarial do professor de desenvolvimento infantil, constante na tabela acima, não pode ser inferior ao valor estabelecido para o Piso Nacional do Professor, devendo sobre ele ser aplicado o reajuste da convenção. Em havendo reajuste do piso salarial do professor, seja por medida provisória, seja por reajuste convencional, o salário dos trabalhadores auxiliares de desenvolvimento infantil terá também, automaticamente o reajuste, sendo seu salário sempre a metade da remuneração do professor.

b) Sem prejuízo de reajustes normativos e legais, os pisos salarias das funções de "diretor / administrador" e "coordenador pedagógico" deverão ser reajustados na época da concessão do piso nacional dos Professores pelo Ministério da Educação, em percentuais idênticos aqueles aplicados ao novo salário dos docentes, visando o princípio da isonomia, sem prejuízo, também, dos reajustes convencionados ou normatizados.

c) Piso Auxiliar de Enfermagem – Conforme permissivo constante da decisão proferida na ADI 7222 em relação a aplicação do Piso Nacional da Lei 14.434/2022, o piso salarial dos auxiliares de enfermagem (Artigo 15-A da Lei 7498/1986), sendo regulamentado, deverá ser imediatamente adequado os valores, com pagamento imediato, sem prejuízo, também, do reajuste convencionados ou normatizados.

(...)

Sitraemfa
Sindicato dos Trabalhadores em Entidades de Assistência e Educaco à Criança ao Adolescente e à Família do Estado de São Paulo
ÓRGÃO SINDICAL RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO - Nº 24440.062042/88-D.O.U. 17/05/90-C.G.C. 54.068.960.0001-12
R. Henrique Lindenberg, 160 - Tatuapé, São Paulo - SP, 03067-030-Tel./Fax: 11 (11) 4324-5915 Email: sec.geral@sitraemfa.org.br CUT

QUADRO A SER APLICADO PARA EMPREGADOS EM ENTIDADES CONVENIADAS COM A PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

PELA SECRETARIA DA ASSISTENCIA SOCIAL (SMADS) – A PARTIR DE 01/07/2026 –

FUNÇÕES	VALORES 01/07/2026
GERENTE DE SERVIÇO I	R$ 7.743,83
GERENTE DE SERVIÇO II	R$ 6.209,00
ASSISTENTE TÉCNICO I	R$ 4.268,91
ASSISTENTE TÉCNICO II	R$ 3.668,06
TÉCNICO ESPECIALIZADO I	R$ 4.506,47
TÉCNICO ESPECIALIZADO II	R$ 3.755,39
TÉCNICO ESPECIALIZADO NIVEL SUPERIOR (40 horas)	R$ 4.506,47
TÉCNICO ESPECIALIZADO NIVEL MÉDIO (40 horas)	R$ 3.755,39
ASSISTENTES SOCIAIS (30 horas)	R$ 4.482,39
TÉCNICO/TERAPEUTA (40 horas)	R$ 4.482,39
GESTOR DE CASO	R$ 4.482,39
ORIENTADOR SOCIOEDUCATIVO	R$ 2.576,37
CUIDADOR SOCIAL (40 horas ou 12X36)	R$ 2.576,37
CUIDADOR SOCIAL (20 horas)	R$ 1.288,17
CUIDADOR / EDUCADOR RESIDENTE (40 horas)	R$ 4.298,09
AUXILIAR DE CUIDADOR / EDUCADOR RESIDENTE (40 horas)	R$ 2.576,37
ASSISTENTE ADMISTRATIVO (40 horas)	R$ 2.453,63
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (40 horas)	R$ 2.453,63
AGENTE OPERACIONAL (40 horas)	R$ 2.150,00
COZINHEIRO (A) (40 horas)	R$ 2.300,00

a) Os pisos salariais anteriormente descritos serão obedecidos, sem prejuízos de reajustes normativos e legais que evetualmente favorcem os trabalhadores, devendo ser aplicado sempre a norma mais benéfica ao trabalhador.

(...)

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/07/2026 a 30/06/2027

Fica estabelecido reajuste salarial, **a partir de 01/07/2026** de **7%** (Sete por cento) incidentes sobre os salários de 30/06/2026, mesmo já havendo a adequação salarial com base em piso salarial, ou seja, independentemente de adequação em razão em pisos salariais em decorrência da função fixadas em normativas e/ou legislação.

a) O aumento salárial deverá ser implementado imediatamente no mês subsequente a assinatura da presente convenção.

b) As diferenças salariais referentes aos meses de julho até a implementação deverão ser pagas conjuntamente com a primeira folha de pagamento, assim que houver a assinatura dos sindicatos.

c) As diferenças do aumento salarial para os trabalhadores dispensados no período de negociação deverão ser pagos no mês subsequente a assinatura da presente convenção.

Parágrafo Primeiro: Poderão ser compensadas as antecipações espontâneas já concedidas e discriminadas nos recibos de pagamento.

Parágrafo Segundo: Ressaltam os Sindicatos representantes das categorias profissional e patronal, que NÃO poderão ser compensados os valores pagos desde a última convenção coletiva de trabalho até esta data advindos de reenquadramento originário de função/cargos. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis de Legislação e Portarias Municipais.

(...)

CLÁUSULA QUINTA – BÔNUS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/07/2026 a 30/06/2027.

Fica estabelecido que os empregadores deverão obedecer ao determinado na Lei Municipal de **São Paulo** nº 18.471/2026 e eventuais atualizações, correspondente ao pagamento do bônus, para todos os trabalhadores da Rede Parceira da Secretaria Municipal de Educação.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros.

CLÁUSULA SÉTIMA - 13° SALÁRIO

O pagamento da primeira parcela do décimo terceiro salário será até o dia 30

(trinta) de novembro e a segunda e última parcela será até 15 (quinze) de dezembro.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias, laboradas além da jornada normal de trabalho de segunda-feira à sexta- feira, serão remuneradas com acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre a hora normal e, as horas extras laborada em sabádos, domingos e feriados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento).

Parágrafo Primeiro: Na ocorrência de trabalho realizado em dias de "ponto facultativo" extensivo à Rede Parceira, deverá ser aplicado o percentual de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, podendo ser concedida folga compensatória pelo empregador.

Parágrafo Segundo: Na ocorrência emendas de feriados extensivos à Rede Parceira, e havendo a obrigatoriedade de compensação do dia da "ponte", o empregado fará jus a compensação de meio período de jornada trabalhada.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TRABALHO NOTURNO

Pagamento do adicional de 50% (cinquenta por cento), devendo este percentual incidir sobre o salário nominal, independetemente do horário trabalhado.

a) Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta jornada, é devido também o adicional quanto às horas prorrogadas, conforme a Súmula 60 TST. (aprovada a cláusula anterior, deverá esta redação ser suprimida)

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

(...)

Parágrafo Primeiro: os trabalhadores que se ativam em serviços de asseio e/ou limpeza (cozinha), farão jus ao recebimento do adicional de insalubridade, correspondente a 20% (vinte por cento) sobre o salário minimo, sendo este adicional devido para todos em empregados que trabalham em serviços Parceiros e/ou Conveniados, sem prejuízos de eventuais direitos decorrentes de legislações vigentes futuras, aplicando-se no caso a norma mais favorável.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE REFEIÇÃO

Os empregados que tenham jornada superior a 06 (seis) horas e não possam ser atendidos pelo sistema de refeição do empregador, no próprio local de trabalho, terão direito a vale refeição no valor de **R$ 39,60** (trinta e nove reais e sessenta e centavos) por dia trabalhado.

(...)

Parágrafo Segundo: Independentemente do fornecimento do vale refeição, ou alimentação in loco, os empregadores concederão mensalmente a todos os seus trabalhadores e jovens aprendizes, vale alimentação no importe de R$ 270,16 ou 1/6 do valor do salário mínimo vigente, para os trabalhadores que recebem até dois salários mínimos.

Parágrafo Terceiro: Quando o trabalhador estiver realizando atividades externas, a empregadora deverá proceder ao pagamento do vale refeição, correspondente ao valor diário, quantos dias forem necessários, frente à impossibilidade da realização da alimentação in loco.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – VALE TRANSPORTE

(...)

Parágrafo Quinto: Quando o trabalhador estiver realizando trabalhos externos, a empregadora deverá proceder o pagamento do vale transporte e/ou custos de deslocamento.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO ODONTOLÓGICO

Fica estabelecida a obrigatoriedade de concessão de Plano Odontológico e demais assistências contidas na presente cláusula, sem nenhum ônus para o empregado;

Os procedimentos cobertos para os empregados e dependentes legais se forem o caso, seguem abaixo elencados:

ROL DE PROCEDIMENTOS COBERTOS

(...)

Parágrafo Quinto:

(...)

Parágrafo Sexto: O empregador deverá entregar uma cópia das apólices para o trabalhador, bem como enviar cópia ao Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de ter que arcar com os valores indicados na presente convenção.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

O empregado que tenha mais de 40 (quarenta) anos, e contar com mais de 05 (cinco) anos de serviços no mesmo empregador terá direito ao aviso prévio de 60 (sessenta) dias, mais os 30 (trinta dias) previstos em CLT, aplicando-se neste caso os termos da legislação vigente, e observando a normal mais favorável.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO

O empregado despedido e aquele que pede demissão ficam dispensados do cumprimento do aviso prévio, total ou parcialmente, quando comprovar sua admissão em concurso público, ou ingressar em outro empregador, não sofrerá desconto do aviso prévio.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHADORES COM NECESSIDADES ESPECIAIS

(...)

Parágrafo Segundo: Os empregadores priorizarão as contratações de empregados que tenham filhos e/ou dependentes com deficiências, sendo necessária a comprovação da situação mediante documentos, para as jornadas reduzidas (20 e/ou 30) horas, desde que haja a formação necessária para a função contratada.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO / ASSISTÊNCIA – QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS

(...)

Parágrafo Único: Fica estabelecido que independentemente do motivo da rescisão e do tempo de serviço, a assistência e homologação da rescisão do contrato de trabalho DEVERÁ ser agendada no Sindicato Profissional no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

Salvo nos casos de dispensa por justa causa, os empregadores não poderão dispensar seus empregados com mais de 05 (cinco) anos de trabalho no mesmo empregador, durante os 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, desde que comprovada pelo empregado o tempo faltante para a aposentadoria. Adquirido o direito, cessa a estabilidade.

(...)

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADES

Ficam estabelecidas a concessão de estabilidade nos seguintes casos:

a) ACIDENTE DE TRABALHO – Estabilidade de 01 (um) ano a contar da data da alta médica em caso de CAT, nos termos da Lei 8.213/91.

b) AUXÍLIO-DOENÇA – Estabilidade ao empregado afastado por motivo de doença, será assegurada estabilidade provisória no emprego de 60 (sessenta) dias após a alta Médica.

(...)

c) GERAL – Estabilidade para todos os empregados da categoria no mês anterior à data base (junho) e no mês da data base (julho), o periodo do aviso prévio trabalhado e/ou indenizado e a projeçao não poderá coincidir com a estabilidade, não podendo iniciar ou finalizar no período da estabilidade.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

(...)

Parágrafo Primeiro: aos trabalhadores que se ativam em jornada de 5x2, deverá ser obedecido o horário para refeição e descanso de uma hora, não podendo ser estendido o horário para refeição e repouso, como forma de ampliar a jornada de trabalho.

Parágrafo Segundo: Para CEIs jornada de 30 (trinta) horas, podendo ser negociado no periodo de 2 anos para implementação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FALTAS JUSTIFICADAS

(...)

a) 03 (três) dias úteis em virtude de falecimento de enteado (a), do sogro (a), irmãos, avós e avôs, netos, padastros e madrastas e tias e tios (as), contados do 1º dia útil subsequente ao falecimento, desde que comprovado documentalmente.

b) 01 (um) dia em caso de internação e alta médica de esposo (a), companheiro (a) e filho (a) menor de 18 (dezoito) anos de idade.

d) 10 (dez) dias para internação ou tratamento em domicílio e 10 (dez) dias para consulta médica de filho (a) menor de 14 (quatorze) anos, desde que devidamente atestado pelo médico, contados dentro do ano civil, ou seja, de 1°de janeiro a 31 de dezembro.

e) Acompanhamento de idoso, desde que dependente legal do empregado.

f) Será dispensando sem prejuízo salarial para participar das reuniões escolares trimestrais, dos filhos.

(...)

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABELECIMENTOS COM FUNCIONAMENTO ININTERRUPTO

(...)

Parágrafo Segundo: Aos trabalhadores com escala especial 12x36 que trabalharem em feriados será garantida folga compensatória fora da escala de trabalho, sendo garantida a folga independetemente de ter havido o ingresso ou término da jornada de trabalho no feriado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RECESSO ESCOLAR

(...)

Paragrafo Segundo: Recesso para os trabalhadores da Assistência Social, nos serviços de proteção básica, no mes de julho, que não pode coincidir com férias e feriados, desde que garantido no mínimo por 03 (três) dias úteis semanais, combinados com finais de semana, assegurando assim no mínimo 05 (cinco) dias corridos, em escala de revesamento, observando as mesmas quandidades de dias de descanso para todos os trabalhadores.

Férias e Licenças Licença Remunerada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA REMUNERADA

O pagamento das férias deverá ser pago em 48 horas antes do gozo.

PARAGRAFO PRIMEIRO: As férias para quem tem menos de 1 ano de período aquisitivo, em caso de férias coletivas, deverão ser proporcionais ao período e o restante em descaço renumerado sem prejuízos salariais.

PARAGRAFO SEGUNDO: Na educação deverá ser respeitado o período do calendário escolar não permitindo Ferias escalonadas, exceto para os casos de licença maternidade e retorno de licença médica, sendo essas exceções aplicada somente nos casos de impossibilidades de gozo de férias de acordo com os calendários.

Fica estabelecida ainda a concessão de licença remunerada nos seguintes casos:

a) CASAMENTO – 05 (cinco) dias úteis;
b) MATERNIDADE – 120 (cento e vinte dias);
c) PATERNIDADE – 20 (vinte) dias úteis;
d) ABORTO LEGAL – 30 (trinta) dias, aplicando-se ao caso concreto a norma mais favorável, em caso de aborto legal com prazo de gestação a partir das 23ª semanas, aplica-se a legislação vigente de 120 (cento e vinte) dias.

Licença Adoção

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA DOTANTE

Fica estabelecida licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias para mulheres ou homens que adotarem crianças/adolescente, conforme a legislação.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS

(...)

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

(...)

Parágrafo Único: Os atestados médicos deverão ser entregues em até 05 (cinco) dias úteis, da data da emissão do documento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO – AMAMENTAÇÃO

(...)

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – SAÚDE DO TRABALHADOR

Os empregadores deverão implementar os termos da Norma Regulamentadora nº 1, do Ministério do Trabalho, realizando metas e organização para e Saúde no ambiente de Trabalho, nos exatos termos descritos na Norma Regulamentar, devendo a análise do gerenciamento psicossocial ser enviado ao Sindicato dos Trabalhadores quando solicitado.

Parágrafo Primeiro – Os empregadores deverão providenciar e fornecer a seus empregados o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), com informações referentes as atividades exercidas, principalmente sobre questões relacionadas ao trabalho com exposição a agentes nocivos à saúde ou à integridade física, devendo tal documento ser fornecido ao Trabalhador para contagem de Tempo em regime especial, junto à rescisão contratual (independentemente da modalidade), ou se for solicitado pelo empregado a qualquer momento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE

(...)

TRIGÉSIMA SÉTIMA: PROTEÇÃO AO TRABALHADOR EM VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

O empregador deverá encaminhar os trabalhadores vitimas de violência doméstica, devidamente comprovada e com a anuencia do mesmo, as órgãos competentes, devendo ser mantido o sigilo sobre as informações e situações ocorridas com o trabalhador.

Parágrafo Primeiro: A trabalhadora vitima de violência poderá solicitar tranferência do local de trabalho ou alternança de horario, sendo garantido o sigilo desta transferencia, devendo o empregador acatar e priorizar essa transferência em detrimento das demais.

Parágrafo Segundo: A trabalhadora que está em situação de violência doméstica, devidamente comprovado, poderá solicitar afastamento sem remuneração, no período de um ano, não havendo nesse período a obrigatoriedade em questões de contribuições, pagamentos de retroativos, depósitos de FGTS e demais encargos, devendo nesse caso haver a anuência formal do sindicato dos trabalhadores, após o retorno o salário da trabalhadora será imediatamente atualizado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – CARTA DE PONTUAÇÃO.

Os empregadores fornecerão a seus empregados, ou ex-empregados CARTA DE PONTUAÇÃO, constando data de admissão, função exercida e data de demissão, devendo constar no documento o período de trabalho em dias, em papel timbrado, carimbado e assinado, que deverá ser fornecido ao Trabalhador junto com os documentos de rescisão (independentemente da modalidade), ou se for solicitado pelo empregado a qualquer momento.

Relações Sindicais
Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LIBERDADE DE ORGANIZAÇÃO

Mediante solicitação do Sindicato Profissional os empregadores deverão liberar da anotação de ponto pelo menos 01 (um) empregado representante por "Serviço", caso não haja um representante votado, o empregador liberará um empregado em sistema de rodízio para os eventos sindicais, tais como: congressos, seminários, simpósios, assembleias e reuniões de representantes. Deverão também liberar da anotação de ponto os dirigentes sindicais, inclusive de base, sempre que solicitado pelo presidente ou tesoureiro do Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISO

Os empregadores deveram colocar à disposição do Sindicato Profissional, locais apropriados e acessíveis a todos os empregados para instalação de quadro de avisos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregadores deverão divulgar e disponibilizar as dados do Sindicato dos Trabalhadores, jutnamente com o contrato de trabalho, e também no quadro de avisos, com informações acerca nome, telefones, endereços, emails.

PARAGRAFO SEGUNDO: A organização deverá ao menos uma vez ao ano, realizar palestras sobre assédio moral, inclusão, racismo, e violência doméstica, e informar ao sindicato com antecedência as datas a serem realizadas, devendo o sindicato ser notificado com ao menos 15 (quinze) dias de antecedência.

Disposições Gerais Regras para a Negociação

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PROCEDIMENTO DE MEDIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL

A presente convenção coletiva de trabalho é celebrada entre as partes consoante, mantendo os termos do acordo coletivo firmado nos autos do **PROCESSO TRT/SP – PMPP 1002999-58.2022.5.02.000.**

(...)

Estamos enviando para encaminhamentos pertinentes necessários e urgentes, a Pauta de Reivindicações com as respectivas alterações e acréscimos, para que; com a maior brevidade, possamos nos reunir para finalizarmos a Convenção Coletiva de Trabalho do ano vigente, visto que as alterações ocorreram dentro do documento já existente, o que facilitará nosso diálogo, garantindo assim que nossa data base seja contemplada a contento dentro da data firmada de 1º de julho, conforme CCT.

São Paulo, 20 de julho de 2026.