SINSESP
SINDICATO DAS SECRETÁRIAS E SECRETÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

ATA DA ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA REALIZADA NO DIA 06 DE ABRIL DE 2024.

No dia 06 de abril de 2024 o Sindicato das Secretárias e Secretários do Estado de São Paulo realizou assembleia virtual, objetivando a aprovação da pauta de reivindicações para a data base 01 de maio 2024. Como determina os estatutos sociais do sindicato, a assembleia foi realizada em segunda convocação, ou seja, às 10 horas com a condução de Isabel Cristina Baptista – Presidente. Iniciando os trabalhos a Senhora Presidente, procedeu a leitura do edital de convocação; a saber: **SINDICATO DAS SECRETÁRIAS E SECRETÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO - CNPJ 58.415.274/0001-21 - EDITAL DE CONVOCAÇÃO - ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA -** Pelo presente Edital, o Sindicato das Secretárias e Secretários do Estado de São Paulo, com sede na Rua Tupi, 118 - São Paulo, através de sua diretora presidente, convoca todas (os) secretárias (os) executivas (os), bacharéis, tecnólogos e técnicas (os) em secretariado, secretárias (os) em geral, que exerça função vinculada à categoria profissional, observando-se as disposições da lei nº 7377/85, combinada com a lei 9261/96, sindicalizados ou não, representados que são no Estado de São Paulo, por esta entidade profissional, exceção aos Municípios que possuam sindicato próprio da categoria profissional das (os) secretárias (os) para participarem da ASSEMBLEIA GERAL, que será realizada no dia 06 de abril de 2024, às 9h – 1ª Convocação ou 10h – 2ª Convocação - ORDEM DO DIA: Na assembleia, será apreciada e deliberada pela categoria profissional (sócios ou não sócios), a seguinte ordem do dia: a) Apreciação e votação da ata da assembleia anterior; b) Discussão, votação e aprovação do rol de reivindicações de natureza econômica/social/sindical, que será apresentado em negociação objetivando a renovação e instituição das normas coletivas da categoria relativas à 1º de maio de 2024; c) Discussão, votação, aprovação ou não, do percentual de contribuição assistencial/negocial a ser definido pela assembleia, para sócios e não sócios, formas do desconto e pagamento, bem como se autorizando, ou não, nesta assembleia, o desconto em folha de pagamento com repasse dos valores relativos à contribuição assistencial ao sindicato, em conformidade com o art. 513, letras “b” e “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o disposto no artigo 8°, incisos III e IV da Constituição Federal e nos termos da decisão do Supremo Tribunal Federal – STF, no ARE 1018459, d) Outorga de poderes à diretoria do sindicato para encaminhamento das reivindicações, realização de negociações com os setores patronais e econômicos e, celebração de acordos, convenções coletivas, para a respectiva data-base; e) assuntos diversos. QUORUM (1ª e 2ª CONVOCAÇÕES): Não atingindo o quórum estatutário para realização da assembleia em primeira convocação no respectivo horário, será realizada sobredita assembleia em segunda convocação, com qualquer número de presentes. OBS.: Ficam convocados todos os integrantes da categoria profissional, em especial aqueles que prestam serviços nas cidades e regiões circunvizinhas em que se realiza a respectiva assembleia. São Paulo, 26 de março de 2024. ISABEL CRISTINA BAPTISTA - PRESIDENTE. Em continuidade, foi apresentado à assembleia o rol de reivindicações, a saber**: PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA A DATA-BASE DE 1º DE MAIO DE 2024 - 1. ABRANGÊNCIA -** Este Acordo aplica-se à Categoria Profissional Diferenciada de Secretários (as), nos termos da Lei 7.377, de 30/09/85, Lei 9.261, de 11/01/96 e, todos os cargos constantes da CBO – Classificação Brasileira de Ocupações, códigos 2523 e 3515; bacharéis, tecnólogos e técnicos em secretariado; independente da anotação na CTPS, (como por exemplo, Assistentes,

Assessoras e Auxiliares diversos) desde que exerçam as atividades constantes dos artigos quarto e quinto da citada Lei 7.377/85 e 9261/96. **2. CORREÇÃO SALARIAL -** Fixação da correção salarial, de conformidade com o INPC calculados pelo I.B.G.E. (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), no percentual igual à inflação dos 12 (doze) meses anteriores à data-base. 2.1 A qualquer alteração na política econômica do Governo, reunir-se-ão as partes para revisão, readaptação e adequação dos salários. 2.2 Correção mensal dos salários: os salários serão corrigidos mensal e cumulativamente e de acordo com os índices inflacionários I.B.G.E. - **3. AUMENTO REAL -** Sobre os salários já reajustados, pela maneira prevista na Cláusula anterior será concedido cumulativamente, a título de aumento real, percentual de 3% (três por cento). - **4. COMPENSAÇÕES -** Não serão compensados os aumentos reais, bem como aqueles concedidos a título de promoção, transferência, equiparação salarial e de mérito e na ocorrência dos mesmos sobre eles serão aplicados os percentuais fixados na presente Norma Coletiva. - **5. SALÁRIO NORMATIVO -** Fixação de salário normativo – piso mínimo da categoria, por nível de escolaridade e porte de empresa, equivalente a: Nível Universitário: R$ 3.000,00 (Três mil reais) - Nível Médio: R$2.300,00 (Dois mil e trezentos reais). - **6. ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE -** Será garantido ao empregado admitido após a data-base e aos profissionais das empresas constituídas após esta, a aplicação integral de todas as cláusulas fixadas na presente Norma Coletiva. - **7. TICKET REFEIÇÃO -** Os empregadores fornecerão ticket refeição, em número de 30 unidades ao mês, inclusive nas férias e demais interrupções do contrato de trabalho, no valor mínimo de R$ 50,00 cada um. - **8. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS/RESULTADOS DA EMPRESA -** Assegura-se aos profissionais secretários (as), em julho e dezembro de cada ano, o recebimento de um salário nominal em duas parcelas, a título de antecipação da participação nos lucros/resultados da empresa. - **9. TICKET ALIMENTAÇÃO -** As empresas fornecerão, gratuita e mensalmente, ticket alimentação, aos representados pelo Sindicato, em valor equivalente a R$ 800,00, atualizados mensalmente pelos índices inflacionários. - **10. 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. - **11. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO -** Enquanto perdurar a substituição, o profissional substituto fará jus ao salário do substituído, desde o primeiro dia, efetivando-se na função ou no salário após 60 (sessenta) dias da substituição, salvo no caso de gestação, auxílio doença e/ou acidente de trabalho. A substituição superior a 60 (sessenta) dias acarretará a efetivação na função de nível superior. - **12. READMISSÕES -** Na hipótese de readmissão de empregado dispensado sem justa causa, em prazo inferior a 1 (um) ano, fica vedado às empresas elaborar contrato de experiência, desde que o profissional seja readmitido na mesma função anteriormente ocupada. - **13. JORNADA DE TRABALHO -** A jornada de trabalho semanal do profissional de secretariado fica estabelecida em 40 (quarenta) horas, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, salvo acordo coletivo com a participação da entidade sindical. 13.1 - Nos casos de adoção da jornada de trabalho pelo critério *home office*, esta deverá obedecer o horário contratual. 13.2 - sendo extrapolado o horário contratual, deverá ser aplicada a regra constante da cláusula denominada "horas extras". - **14. COMPENSAÇÃO DE HORAS-PONTE -** Durante a vigência desta Norma Coletiva, o trabalho em jornada especial para compensação de dias ou horas em que haja suspensão do trabalho normal, deverá ser realizado antecipadamente ou, no

máximo, até 90 (noventa) dias subsequentes àqueles em que foi suspenso o trabalho. - **15. MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA -** No caso de contratação de mão-de-obra temporária de profissionais abrangidos pela presente Convenção, esta somente poderá se efetivar nos termos da Lei 6.019/74, podendo, o prazo previsto na citada Lei, ser ultrapassado apenas na hipótese de afastamento em decorrência de licença-maternidade. - **16. DESCONTO EM FOLHA -** A empresa poderá descontar da remuneração mensal do empregado às parcelas relativas a empréstimos do convênio MTE/CEF, bem como prestações referentes a financiamento de tratamento odontológico feito pelo sindicato convenente, mensalidades de seguro e outros, desde que os descontos sejam autorizados pelo empregado e não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal. - **17. BOLSA DE EMPREGOS -** As empresas poderão utilizar o serviço de colocação do Sindicato representativo da Categoria profissional. - **18. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – CTPS -** O empregador anotará na CTPS e registros internos de seus profissionais o cargo efetivamente exercido de acordo com suas atividades funcionais, a remuneração percebida, os reajustes salariais e todos os prêmios e vantagens da remuneração, quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho. - 18.1 As empresas fornecerão cópia do contrato de trabalho no ato da admissão e alterações posteriores, sob recibo. - 18.2 As empresas devolverão a CTPS no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, com as devidas anotações sob pena de multa de um dia de salário, por dia de atraso, em favor da profissional, além das cominações legais. - 18.3 É vedado ao empregador efetuar qualquer alteração da anotação na CTPS, e registros internos de seus profissionais que descaracterize o cargo de secretária (o). - 18.4 As empresas retificará, no prazo de 60 (sessenta) dias os vínculos empregatícios dos profissionais que exerçam as funções descritas nos Artigos 4º e 5º da Lei 7.377/85 combinados com a Lei 9.261 de 11/01/96, para Secretárias e/ou Secretários, ou qualquer outro dispositivo legal que venha a reger a profissão, sob pena de incorrerem nas multas previstas nos Artigos 13 a 55 da CLT, incluindo-se a obrigação de comunicar ao profissional de secretariado, independentemente do título atribuído no registro da CTPS; que a mesma é representada pelo Sindicato das Secretárias e Secretários. - **19. ESTÁGIO REMUNERADO -** O Estágio remunerado será efetuado por contrato, para carga horária integral, para quem esteja cursando, prioritariamente, o segundo e terceiro ano específico em secretariado, equivalente a, no mínimo 80% (oitenta por cento) do respectivo salário normativo, tanto para Nível Superior, como para Nível Médio, conforme legislação em vigor.- 19.1 Os empregadores se comprometem a informar ao Sinsesp sobre a contratação e/ou demissão de estudantes de Secretariado, inclusive estrangeiros, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas. - 19.2 O empregador não poderá exigir do profissional estagiário responsabilidades que não estiverem definidas pelo contrato de estágio, que deverá conter a área de lotação e o superior hierárquico, na mesma profissão, o qual se compromete a orientar o estagiário. - 19.3 - Deverão as empresas cumprir a legislação pertinente, inclusive com relação ao estágio supervisionado e ao horário flexível. - **20. FÉRIAS -** Que os profissionais no retorno de suas férias, recebam 1 (hum) pagamento igual ao recebido, quando do início. - 20.1 Não serão computados nas férias os feriados constantes do período concedido, além dos dias de participação em congressos e seminários. - 20.2 Serão garantidas férias proporcionais aos profissionais que pedirem demissão, qualquer que seja o seu tempo de serviço. - 20.3 O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir

com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados. - 20.4 Serão garantidos emprego e salário no período de 90 (noventa) dias após o retorno das férias. - 20.5 Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado. - **21. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO -** É facultada às empresas a possibilidade de ajustar com seus empregados, assistidos pelo sindicato profissional, a implantação de jornada flexível de trabalho, controlada pelo Sistema de Créditos e Débitos – Banco de horas, em que as horas trabalhadas além da jornada normal em determinados dias e/ou período futuro, a ser definido de comum acordo entre a empresa e os empregados abrangidos - **22. HORAS EXTRAS/BANCO DE HORAS -** As empresas efetuarão o pagamento das horas extras prestadas de 2ª a 6ª feira, com acréscimo de 100% (cem por cento), e aos sábados, domingos, feriados e dias já compensados, com acréscimo de 200% (duzentos por cento), além do repouso. - Obrigação dos empregadores possuírem sistema de controle de horas extras. - 22.2 No caso de ser exigido do profissional a extrapolação de seu horário de trabalho, ser-lhe-á fornecido, gratuitamente, da empresa até a residência, rádio táxi, previamente contratado, além de alimentação. - 22.3 Nos casos julgados convenientes para o profissional e para o empregador, estes adotarão horário flexível de trabalho, quitando sempre as horas extras prestadas. - 22.4 As empresas poderão substituir o pagamento de horas extras, através da adoção do sistema "Banco de Horas", observados os seguintes critérios: - a) Concessão de horas em descanso equivalente às horas extras realizadas, considerando-se também nesse cálculo o percentual de horas fixadas no "caput" da cláusula. Exemplo: uma hora extra realizada a 100% corresponde a duas horas de crédito no banco de horas. - b) Somente poderão ser transformadas a crédito no "banco de horas" um limite máximo de 10 horas extras mensais. - c) As horas extras transformadas a crédito no banco de horas não poderão deixar de incidir nas demais verbas contratuais, inclusive seus percentuais respectivos. - d) As horas em descanso, provenientes do "banco de horas" deverão ser usufruídas pelo empregado no mês subsequente ao da realização da jornada suplementar. - e) Empresa e empregado deverão manter controle escrito, da quantidade de horas incluídas a crédito e débito no "banco de horas". - f) Ultrapassado o prazo de concessão das horas em descanso provenientes do "banco de horas" estas deverão ser remuneradas normalmente como horas extras. - g) Os atrasos do empregado também poderão ser incluídos no "banco de horas", no critério de débito. Nesse caso não poderá o empregador efetuar qualquer desconto salarial, de DSR e reflexos contratuais. - **23. COMPROVANTE DE PAGAMENTO -** O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS. - **24. PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM CHEQUES -** Quando o pagamento for efetuado mediante cheque e/ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa descontar o cheque ou retirar o salário, no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e/ou descanso. - **25. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO -** As empresas fornecerão adiantamento de salário equivalente a 40% (quarenta por cento) do

salário efetivamente percebido, quinze dias antes da data de pagamento do salário mensal. Caso a data de pagamento do adiantamento salarial coincida com sábados, domingos ou feriados, o pagamento deverá ser antecipado para o primeiro dia útil - **26. MULTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO -** Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, 13º salário, férias ou adiantamento de salário; na hipótese de atraso no pagamento das verbas citadas até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente. – 27. **PREVENÇÃO ASSÉDIO MORAL -** Os empregadores adotarão política de prevenção e orientação sobre assédio moral para toda a empresa, criando um canal competente para denúncias, com garantia de emprego e evitando constrangimento aos envolvidos. - 27.1 As empresas se comprometem a desenvolver mecanismos de investigação, adequação e punição para os casos de culpa comprovada. - 27.2 As empresas poderão utilizar os serviços do *SINSESP* na implantação da política de prevenção, que para tanto possui estudos, dados gerais e estatísticos e profissionais habilitados no assunto. - **28. GESTANTES -** Garantia de emprego e salário à profissional gestante, durante a gravidez até de 12 (doze) meses após o parto, inclusive nos casos de contrato por prazo determinado, de experiência e aborto não criminoso, exceto nas rescisões por justa causa, acordos mútuos e pedidos de demissão, nestes dois últimos casos feitos sob a assistência da respectiva entidade sindical profissional. 28.1 Nas hipóteses das rescisões previstas no "Caput" desta cláusula, fica garantida à profissional gestante e ao filho, assistência médica através de convênios mantidos pela empresa, durante 12 (doze) meses, a contar da data do desligamento. - 28.2 Abono de falta à gestante no caso de consulta médica e/ou exames laboratoriais, mediante comprovação por atestado médico, de qualquer profissional. - **29. LICENÇA ADOTANTE -** A empresa concederá licença remunerada para as empregadas que adotarem crianças, observando o que dispõe a Lei no. 10.421/02. - **30. CRECHE -** Os empregadores reembolsarão seus profissionais para cada filho de até 6 (seis) anos de idade, a importância referente a 20% (vinte por cento) do salário normativo do nível universitário fixado nesta Norma Coletiva, mensalmente, condicionado à comprovação de gastos em pagamentos a creche ou escolas maternais e/ou escolas de educação infantil e/ou profissional contratado, de livre escolha dos profissionais. O benefício será garantido até o término do ano letivo em que a criança completar 6 (seis) anos de idade. - **31. AUXÍLIO AO FILHO ESPECIAL -** As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos especiais, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo do nível universitário, por filho nesta condição. - **32. DIREITOS DA MULHER -** As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres, para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia, atendidos os pré-requisitos da função estabelecidos pelas empresas, porventura existentes, evitando-se qualquer atitude discriminatória. - **33. LICENÇA AMAMENTAÇÃO -** Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito durante a jornada de trabalho a 02 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. A pedido da empregada, a empresa poderá conceder licença remunerada com duração de 08 (oito) dias úteis, a ser gozada a partir do término da licença remunerada e em continuidade a mesma. - Face à sua natureza e objetivo, fica vedada a concessão dessa licença remunerada em período diferente do estabelecido nesta cláusula. - A opção pela substituição dos intervalos pela licença

remunerada deverá ser informada pela empregada com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência do início da licença remunerada. - **34. PROFISSIONAIS ESTUDANTES -** Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do profissional estudante em estabelecimentos reconhecidos pelo Ministério da Educação e/ou cursos de aperfeiçoamento profissional, não podendo ser prorrogado, exceção feita quando o horário de trabalho coincidir com o horário de estudo; podendo, neste caso, ser prorrogado ou ajustado de maneira a possibilitar o cumprimento da carga horária escolar. - 34.1 Serão abonadas as faltas dos profissionais nos dias em que prestem exames em escolas oficiais mediante comunicação escrita à empresa, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, desde que os exames coincidam com o horário de trabalho. - 34.2 Bolsa de estudo equivalente a 20% (vinte por cento) do salário nominal, paga pela empresa aos profissionais matriculados regularmente nos cursos citados no "Caput" desta cláusula, quantia esta que não integrará o salário para qualquer efeito legal. - **35. ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS** - As empresas se obrigam a aceitar declarações e atestados médicos e/ou odontológicos fornecidos por qualquer profissional. - As empresas reconhecerão também os atestados fornecidos por profissionais no caso de acompanhamento de ascendentes e/ou filhos de até dezoito anos de idade, legítimos e/ou adotivos. - As empresas deverão instituir gratuitamente aos empregados convênio médico e apólice de seguro de vida. - **36. GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE L.E.R. / DORT. - (LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO) (DISTÚRBIO OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO) -** Fica garantido emprego e salário ao empregado e estagiários portadores de doença denominada L.E.R./D.O.R.T. (Lesão por Esforço Repetitivo, Distúrbio Osteomusculares Relacionados ao Trabalho). - Referida doença poderá ser apurada através de laudo médico ou perícia judicial, determinando a mudança da função ou reintegração em função compatível com seu estado físico, sem prejuízos salariais e de demais verbas contratuais. - **37. ACIDENTADO -** Será garantido aos profissionais acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, que apresentem redução da capacidade laboral e que estejam incapacitados de exercer a função antes exercida, possuindo condições de exercer outra função, compatível com seu estado físico, a permanência no emprego, sem prejuízo da remuneração antes percebida. Estão abrangidos por essa garantia os já acidentados no trabalho, com contrato em vigor nesta data. - 37.1 Demonstrando o profissional que é portador de doença profissional, como tal definida nos termos da lei, e que a adquiriu ou a teve agravada no atual emprego, enquanto esta perdurar, passará a gozar das garantias previstas nesta cláusula. - 37.2 Os profissionais contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão da prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, com a assistência do respectivo Sindicato da categoria. - 37.3 As partes poderão valer-se de perícia médica judicial para apuração dos requisitos desta cláusula. - **38. GARANTIA DE EMPREGO - 24 MESES - LEI 8213/91 -** Fica alterado para 24 (vinte e quatro) meses o prazo mínimo da garantia de emprego de que trata a lei 8213/91, artigo 118. - **39. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO /13º. SALÁRIO-** Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º e o 365 o dia de afastamento, uma 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. - 39.1 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 seu salário nominal entre o 16º e o 365 o dia de afastamento, respeitado também o limite máximo de contribuição previdenciária. - 39.2 Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso "Caput" desta cláusula, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior. - 39.3 O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.- **40. GARANTIA DO PROFISSIONAL EM VIAS DE APOSENTADORIA -** Fica garantido ao profissional secretário empregado, com qualquer vínculo empregatício a garantia de 24 (vinte e quatro) meses de trabalho anteriores ao direito do benefício da aposentadoria. - **41. AUXÍLIO FUNERAL E INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ -** No caso de falecimento do profissional a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com os salários e outras verbas do trabalhador, 5 (cinco) salários nominais em caso de morte decorrente de acidente de trabalho, doença profissional, ou morte natural. As empresas que possuírem seguro de vida em grupo, arcarão com todas as despesas destes, sendo que o seguro não poderá ser inferior a 20 (vinte) salários nominais. - 41.1 Fica assegurada mesma indenização no caso de invalidez permanente. - 41.2 Em caso de falecimento por acidente de trabalho, as empresas complementarão a aposentadoria à família do profissional, como especificado na cláusula "Complementação do Auxílio Previdenciário" de forma definitiva. - **42. AVISO PRÉVIO -** Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por iniciativa do empregador, o aviso prévio será no mínimo de 60 (sessenta) dias e obedecerá os seguintes critérios: 42.1 Será comunicado pela empresa por escrito, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado. - 42.2 Nos casos de aviso prévio trabalhado, os empregados deverão cumprir somente 20 dias de aviso prévio; sendo indenizado pelo que exceder, garantida a integração do tempo do aviso integral no contrato de trabalho. - 42.3 Ao profissional dispensado sem justa causa, será garantido o direito ao uso dos serviços conveniados da empresa, inclusive plano de saúde, pelo período de 6 (seis) meses, a serem custeados pela empresa. - 42.4 Aviso prévio não poderá ter seu início no último dia útil da semana. - Nos casos de pedido de rescisão contratual pelo empregado, não será aplicável o disposto na lei 12.506/11. Prevalecerá em favor do empregado, o disposto nesta cláusula, caso este benefício seja superior ao contido na lei 12.506/11. - **43. CARTA DE AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO -** O profissional demitido sob a acusação de prática de falta grave ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado no ato, por escrito e contra recibo, das razões determinadas da sua dispensa ou suspensão, sob a pena de torná-las imotivadas. - **44. REGRAS PARA CELEBRAÇÃO DE ACORDOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS. -** Estabelecem as partes que os acordos individuais ou coletivos, acerca de seguintes questões adiantes enumeradas, somente poderão ser celebrados ou realizados através de negociação com a participação do SINSESP, tanto na assistência sindical como nas negociações e na elaboração dos acordos, sob pena de nulidade, a saber: - relativas à fixação da jornada de trabalho; - - horas in itinere; - - banco de horas; - - compensação de horas/dias e jornada de trabalho; - - redução de jornada e salários; - - trabalho intermitente e de tempo parcial; - - trabalho em regime de sobreaviso; - - redução ou ampliação de horário de refeição e

alimentação; - - celebração de acordo extrajudicial; - modalidade de registro de jornada de trabalho ou eliminação; - - prorrogação de jornada em ambientes insalubres e enquadramento do grau de insalubridade; - - rescisão mútua do contrato de trabalho; -- termo de quitação anual de obrigações trabalhistas; - o parcelamento de dias e de remuneração das férias; - - plano de demissão voluntária e incentivada (PDVI); - demissão coletiva ou dispensas plúrimas; - - programa de proteção ao emprego; - - lay off; - - homologação de rescisão contratual para empregados com qualquer tempo de contrato de trabalho; - - reajustamento salarial e teto salarial decorrente de data base da categoria; - - salário normativo e/ou piso salarial; - - participação nos lucros e resultados (PLR); - cesta básica e vale alimentação; - fornecimento e higienização dos uniformes e roupas de trabalho; - arbitragem; - terceirização; - regime de trabalho no sistema 12x36, 5x2, 6x1 e outros; Empresa e Sindicato profissional, através de acordo específico, poderão estabelecer regras próprias e específicas acerca destes itens, ainda que haja previsão em convenção coletiva de trabalho, podendo ainda estabelecer taxas e contribuições em favor da entidade sindical profissional. - **45. QUITAÇÃO ANUAL E PERIÓDICA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS -** A quitação anual e periódica de obrigações trabalhistas de que trata o artigo 507-B e parágrafo único, da Lei 13.467/17, deverá observar os seguintes parâmetros mínimos, dentre outros a serem estabelecidos em acordos específicos entre empresa e sindicato, sob a pena de nulidade: - 1- O termo de quitação de obrigações trabalhistas deverá ser formalizado e celebrado por escrito perante o Sindicato Profissional que subscreverá juntamente com o empregado e empresa, sendo facultado à empresa solicitar a participação do Sindicato Patronal/Econômico; 2- O termo de quitação de obrigações trabalhistas será submetido ao Sindicato Profissional no período de até 03 (três) meses após o empregado completar um ano de contrato de trabalho e envolverá somente obrigações e direitos relativos ao período de 12 (doze) meses e, assim, sucessivamente nos períodos posteriores ano a ano; devendo constar expressamente do termo de quitação de obrigações trabalhista o período a que se refere; 3 - Em caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado com mais de um ano de contrato, por qualquer motivo, o termo de quitação de obrigações trabalhistas deverá ser submetido ao Sindicato Profissional no período de até 3 (três) meses da data da rescisão; 4- Cabe ao Sindicato Profissional agendar as datas para realização da conferência de toda documentação relativa ao período de 12 (doze) meses e da formalização do termo de quitação de obrigações trabalhistas, podendo estabelecer taxas e contribuições específicas em favor da entidade sindical; 5- A empresa deverá apresentar ao Sindicato Profissional, com antecedência de 30 dias contados dos prazos estabelecidos nos itens anteriores, toda documentação necessária e solicitada a fim de possibilitar análise, conferência e formalização do Termo de Quitação de Obrigações Trabalhistas; 6- O Termo deverá estabelecer todos os títulos, valores, obrigações de dar e fazer, cumpridas mensalmente, constando a quitação do respectivo período anual, com eficácia liberatória dos títulos, valores, obrigações e direitos expressamente especificados, exceto àqueles ressalvados no próprio termo; - O termo de quitação de obrigações trabalhistas poderá ser celebrado de forma individual ou coletiva; 7- A celebração e existência de termo de quitação de obrigações trabalhistas não elimina nem dá isenção à empresa no cumprimento dos prazos legais e convencionais para pagamentos e recolhimentos de títulos e valores, bem como não isenta das multas estabelecidas em lei, convenção ou acordos, salvo se

expressamente objeto da negociação e especificados nos referidos termos de quitação. - **46. HOMOLOGAÇÃO -** A rescisão contratual por qualquer motivo, o pedido de demissão ou a rescisão em comum acordo, bem como o recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a forma de contratação, dissolução ou o tempo de serviço, só serão válidos quando firmados e homologados pelo respectivo sindicato profissional - **47. CURSOS DE ATUALIZAÇÃO OU QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL -** Fica estabelecido que, pelo menos, uma vez por ano as empresas arcarão a participação dos profissionais secretários em cursos, congressos, simpósios, seminários, e/ou eventos similares, assegurando-lhes cargo, vantagens e função em que se achavam investidos estes profissionais, não sofrendo os mesmos qualquer prejuízo no salário, férias, 13o salário, FGTS, qualificação e outros títulos que acompanhem o contrato de trabalho, devendo, para tanto, o secretário requerer a empresa com antecedência mínima de 08 (oito) dias e que seu período de ausência não ultrapasse a 08 (oito) dias corridos sendo as vagas definidas entre os próprios profissionais. - 47.1 As empresas que adquirirem novas técnicas de trabalho como, por exemplo, informatização ou línguas deverão fornecer treinamentos gratuitos, em horário de expediente, aos profissionais. - **48. NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR -** Fica garantida ao Sindicato representante da categoria profissional a abertura de negociações para celebração de acordos trabalhistas, seja por ramo de atividade, por empresa isolada ou por grupo de empresa; visando constituir-se formas de contratação de secretárias no conceito de trabalho temporário, tarefas e outras formas de contratação e remuneração da carga horária efetivamente trabalhada. **49. SINDICALIZAÇÃO -** Acesso do Sindicato às Empresas, sempre de acordo com a área de Recursos Humanos da mesma, para o fim específico de proferir palestras sobre atualização profissional, distribuir material de divulgação da Entidade e promover a sindicalização dos profissionais. - **50. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL -** O empregador liberará dirigentes sindicais indicados pelo Sindicato respectivo e/ou Federação, no limite máximo de dois por empresa para ficarem à disposição do Sindicato e/ou Federação durante o período de vigência de seus mandatos, em tempo integral, sem prejuízo de suas remunerações. - 50.1 O dirigente sindical que não estiver à disposição do Sindicato e/ou Federação, que for convocado para o exercício de atividades sindicais, terá direito de ausentar-se do trabalho em tempo integral por período igual ao da convocação recebida, sem perda de sua remuneração. - 50.2 A convocação deverá ser encaminhada à empresa até 24 (vinte e quatro) horas antes da atividade sindical. - **51. TRANSFERÊNCIAS -** As empresas deverão comunicar obrigatoriamente por escrito com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, toda e qualquer transferência, podendo a mesma ser efetivada somente com a anuência do profissional, também por escrito. - 51.1 Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, a garantia de emprego por 1 (hum) ano após a data da transferência. - **52. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS -** O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, DSR, FGTS e férias, nos seguintes casos: - 52.1 Por motivos de casamento e nascimento de filhos legítimos ou adoção, 7 (sete) dias consecutivos. - 52.2 Três (3) dias consecutivos em casos de falecimento de sogro ou sogra e de outros ascendentes e descendentes. - 52.3 Por um dia, havendo necessidade de internamento hospitalar do cônjuge e filhos, incluindo os adotivos, desde que coincidente com a jornada de trabalho. - 52.4 As empresas se obrigam a remunerar o dia, o DSR e FGTS e não considerar para efeito de férias, os casos de ausência

do empregado, motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, inclusive para recebimento do PIS . - **53. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA -** O contrato de experiência, previsto no art.445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará o prazo máximo de 60 (sessenta) dias. - 53.1 Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão do empregado para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária. - 53.2 O contrato de experiência deverá, obrigatoriamente, ser anotado na CTPS, sob pena de inexistência do contrato experimental, classificando-se como contrato de prazo indeterminado. - 53.3 Readmitido o empregado no prazo de 1 (hum) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior. - **54. RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS E DEMITIDOS -** As empresas enviarão, mensalmente, ao Sindicato, relação dos profissionais admitidos e demitidos no período, discriminando: nome completo, função, cargo, idade, estado civil, área de lotação e demais itens inerentes ao contrato de trabalho. -**55. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL -** Os empregadores descontarão do primeiro salário de seus empregados, resultante da presente Convenção Coletiva ou Dissídio Coletivo , a contribuição assistencial autorizada pelas Assembleias dos integrantes da categoria representada pelo suscitante. As empresas descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados enquadrados na categoria profissional e abrangidos por esta Norma Coletiva, associados ou não, conforme decisão de assembleia, a contribuição assistencial de 3% (três por cento) no mês de junho/2024, 3% (três por cento) no mês de agosto/2024, 3% (três por cento) no mês de outubro/2024, e 3% (três por cento) no mês de dezembro/2024, a ser recolhido em conta junto ao Banco Santander S/A, agência 242, Conta Corrente nº 003-47632-4 em favor do Sindicato das Secretárias do Estado de São Paulo. O montante arrecadado deverá ser recolhido até 3 (três) dias úteis após o desconto, sob pena de incorrer em multa no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do montante não recolhido, cumulativamente por mês de atraso, mais correção monetária e juros pelos índices de débitos trabalhistas, revertidas em favor da entidade sindical. - Parágrafo Único: As empresas que eventualmente estiverem inadimplentes com o sindicato representativo da categoria profissional, antes ou depois da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, poderão juntamente com o Sindicato Patronal acordar e melhor forma de quitação desse débito. - **56. RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADO -** As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das Guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto. - **57. MULTA -** Exceção feita às cláusulas com cominações específicas fica fixada a multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo por dia, por infração e por empregado, em caso de descumprimento por parte do empregador de qualquer das cláusulas contidas na presente Norma Coletiva, revertendo-se o seu benefício em favor da parte prejudicada. - **58. CRITÉRIO E DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES -** As empresas não poderão vincular a idade cronológica como critério na contratação de secretárias. As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, respeitada a capacitação individual, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens

entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos e as pessoas com idade superior a 40 (quarenta) anos de idade, independente do sexo, origem étnica ou religiosidade. - 59**. GARANTIAS GERAIS -** Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já existentes em Normas Coletivas das Categorias Majoritárias com relação a qualquer das cláusulas - sejam sociais ou econômicas - vigentes neste instrumento. - **60. DATA BASE -** A data base da categoria profissional das secretárias do Estado de São Paulo representadas nesta Norma Coletiva é 1º de maio, - **61. VIGÊNCIA -** A presente Norma Coletiva vigorará pelo período de 1 (um) ano, iniciando-se na data base. - **62. CUMPRIMENTO -** Os empregados ou sua entidade representativa poderão intentar ação de cumprimento na forma e para fins e objetivos especificados no artigo 872, parágrafo único, da CLT. - **63. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO -** O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente acordo ou Convenção ficará subordinado às normas estabelecidas no artigo 615, da CLT. - **SINDICATO DAS SECRETÁRIAS E SECRETÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO** - ATO CONTÍNUO foi submetida à votação todas as demais cláusulas retro mencionadas constantes do rol reivindicatório, as quais pela unanimidade dos presentes, foram aprovadas, aprovando-se integralmente o rol reivindicatório constante desta ata, sendo também aprovada a outorga de poderes à diretoria do sindicato para encaminhamento das reivindicações, realização de negociações com os setores patronais e econômicos, celebração de acordos, convenções coletivas, para a respectiva data–base ou instauração de dissídio coletivo perante o tribunal competente. Restou ainda aprovado por unanimidade dos presentes o percentual de contribuição assistencial definido pela assembleia para sócios e não sócios nas formas e épocas do desconto e pagamentos estabelecidos neste rol reivindicatório, bem como autorizando esta assembleia o desconto em folha de pagamento com repasse dos valores relativos à contribuição assistencial ao sindicato. A Presidente lembrou aos presentes que por várias décadas em anos consecutivos há realização de Assembleias Gerais Ordinárias para fixação das Normas Coletivas da categoria, específicas para secretárias e secretários da base territorial do sindicato estadual. Nada mais tendo a tratar, indagou a Presidente se alguém mais gostaria de fazer uso da palavra. Não havendo nenhum inscrito, os trabalhos foram encerrados. A Senhora Presidente, lavra a presente ata que se refere ao resultado, votação e debate ocorrido na assembleia, a qual, após lida foi unanimemente aprovada pelos presentes, seguindo devidamente assinada, por mim, Presidente, Isabel Cristina Baptista. São Paulo, 06 de abril de 2024. NADA MAIS.

Isabel Cristina Baptista
Presidente