

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**  
**SENALBA / SESI / SENAI / IEL**

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SENALBA/MG**, CNPJ 17.450.529/0001-00 e de outro lado o **SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI/DRMG**, CNPJ 03.773.834/0001-28, o **SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL – SENAI/DRMG**, CNPJ 03.773.700/0001-07 e o **INSTITUTO EUVALDO LODI – IEL/NRMG**, CNPJ 17.422.056/0001-37, mediante as seguintes cláusulas e condições:

**PRIMEIRA – DATA BASE** – A data base da categoria fica mantida em 1º de maio.

**SEGUNDA – REAJUSTE SALARIAL** – Os salários dos empregados das entidades acordantes serão corrigidos a partir de 1º de maio de 2023, obedecendo os critérios abaixo:

- a) Para os empregados cujos salários vigentes na data de assinatura do presente instrumento alcançavam até R\$ 1.648,00 (hum mil, seiscentos e quarenta e oito reais): percentual de 4,50% (quatro inteiros e cinquenta centésimos por cento), aplicado sobre o salário de julho/22;
- b) Para os empregados cujos salários vigentes na data de assinatura do presente instrumento alcançavam mais de R\$ 1.648,00 (hum mil, seiscentos e quarenta e oito reais): percentual de 3,83% (três inteiros e oitenta e três centésimos por cento), aplicado sobre o salário de julho/22.

**Parágrafo Primeiro** - Poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais ou compulsórios, que tenham sido concedidos no período de 1º de julho de 2022 a 30 de abril de 2023, salvo aqueles decorrentes de promoções, transferências, equiparações salariais, implemento de idade e término de aprendizado.

**TERCEIRA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA** – O SESI/DRMG, o SENAI/DRMG e o IEL/NRMG ficam autorizados a praticar sistema de prorrogação ou redução de jornadas, com compensação, de modo que o aumento ou redução em um dia seja compensado em outro dia, independente do pagamento de horas extras, respeitado o limite máximo de duas horas extraordinárias diárias.

**§ 1º** – As compensações previstas nesta cláusula, em dias úteis, deverão ocorrer dentro do prazo de 12 (doze) meses, contados da assinatura do presente Acordo. Caso isso não ocorra, o empregado deverá receber as horas de que seja credor, com adicional de 50% (cinquenta por cento).

**§ 2º** – O SESI/DRMG, o SENAI/DRMG e o IEL/NRMG assegurarão aos empregados que trabalharem em sábados, a compensação em outro dia na razão de uma hora e meia de descanso para cada hora trabalhada.

**§ 3º** – O SESI/DRMG, o SENAI/DRMG e o IEL/NRMG assegurarão aos empregados que trabalharem em dias de repouso ou feriado, a compensação em outro dia na razão de duas horas de descanso para cada hora trabalhada. Não havendo a compensação dentro do prazo estipulado no § 1º, o empregado receberá as horas trabalhadas que seja credor, com o adicional de 100% (cem por cento).

**§ 4º** – Nas unidades que funcionam nos finais de semana, deverá ser elaborada escala de folgas, observadas as previsões legais.

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**  
**SENALBA / SESI / SENAI / IEL**

**§ 5º** – No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, havendo crédito de horas extras em favor do empregado este receberá no Termo de Rescisão o valor correspondente com os respectivos adicionais e, no caso de haver horas em débito estas serão perdoadas.

**§ 6º** – O sistema de compensação previsto nesta cláusula poderá ser aplicado também aos empregados contratados com jornada de tempo parcial de até 30 (trinta) horas semanais, limitado a 1 hora extra diária.

**QUARTA – REDUÇÃO DE JORNADA** – O SESI/DRMG, o SENAI/DRMG e o IEL/NRMG ficam autorizados a celebrar com seus empregados exercentes do cargo de instrutor e com os empregados dos demais cargos, que percebam salário superior a R\$ 5.100,00 (cinco mil e cem reais), acordos de alteração contratual para redução de jornada de trabalho, com a consequente redução proporcional do salário, para atender interesse das partes.

**§ 1º** – Para os empregados que tiveram sua jornada de trabalho reduzida, o 13º salário será calculado tendo como base a média da remuneração recebida no ano da redução.

**§ 2º** – Aos empregados que tiverem sua jornada de trabalho reduzida, fica assegurado na vigência do presente Acordo, o emprego ou indenização equivalente aos valores dos salários que receberiam no período, exceto para a hipótese de redução por interesse particular do empregado.

**§ 3º** – Para os empregados que percebam salário inferior a R\$ 5.100,00 (cinco mil e cem reais) o disposto nesta cláusula poderá ser aplicado, desde que por interesse particular do empregado, formalizado por escrito, assinado pelas partes e homologado pelo Sindicato.

**§ 4º** – Para aplicação da cláusula, em relação aos instrutores, deverá ser observada a homologação por parte do SENALBA/MG, não havendo esta exigência para os demais empregados que percebam salário superior a R\$ 5.100,00 (cinco mil e cem reais).

**§ 5º** – O pedido de redução de jornada por iniciativa do empregado, para atender interesses particulares, deverá ser previamente autorizado pela entidade empregadora.

**§ 6º** – Em todas as hipóteses de solicitação de redução, a mesma deverá ser formalizada por escrito e assinada pelas partes. Se por interesse particular do empregado, deverá ser feita de próprio punho, mantida a exigência da assinatura das partes.

**QUINTA – SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO** – Com base na legislação atual vigente, as partes decidem que além do Sistema de Ponto Por Exceção previsto na Cláusula 29ª, o SESI/DRMG, o SENAI/DRMG e o IEL/NRMG podem adotar Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, na modalidade de Sistema de Registro de Ponto Eletrônico.

**§ 1º** – Este Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho alternativo não admite: I – restrições de horário à marcação do ponto; II – marcação automática do ponto, utilizando-se o horário contratual, não se confundindo com o registro por exceção; III – exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e IV- existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**  
**SENALBA / SESI / SENAI / IEL**

§ 2º – Adicionalmente este sistema alternativo também: I - está disponível no local de trabalho; II - permite a identificação de empregador e empregado; e III – possibilita, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

**SEXTA – RETORNO EMPREGADO INSS** – As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou de salário, pelo prazo de 90 (noventa) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefício previdenciário por prazo superior a 60 (sessenta) dias, em decorrência de doença, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

**Parágrafo Único** – Ficam ressalvadas da aplicação desta cláusula as hipóteses de término de contrato por prazo determinado, cometimento de falta grave e pedido de demissão.

**SÉTIMA – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA** – Aos empregados que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos art. 52 a 58 da Lei 8.213/91, fica assegurado o emprego ou indenização correspondente aos salários durante o período que faltar para a aquisição do direito.

§ 1º – O empregado ao se enquadrar nas condições previstas no caput, deverá comunicar formalmente, por escrito, sua situação à Entidade empregadora.

§ 2º – Caso venha a ser dispensado e não tenha feito a comunicação prevista no parágrafo anterior, o empregado deverá fazê-la no momento da comunicação da dispensa mediante recusa expressa e por escrito, sob pena da perda do benefício previsto no caput. Sua rescisão ficará suspensa por 15 (quinze) dias para apresentação dos documentos comprobatórios.

§ 3º – Para fins do enquadramento das condições previstas no *caput*, não será considerado o período do aviso prévio, seja trabalhado ou indenizado.

§ 4º - Obtendo novo emprego, cessa para as entidades empregadoras a obrigação prevista no caput.

§ 5º - Não se aplica o disposto nesta cláusula aos casos de: rescisão contratual por justa causa; rescisão por acordo entre as partes; pedido de demissão, término do contrato de trabalho por prazo determinado ou por motivo de força maior.

§ 6º - Adquirido o direito a qualquer tipo de aposentadoria definitiva, extinguem-se as garantias previstas na cláusula.

**OITAVA – CRECHES** – As entidades reembolsarão as despesas que a(o) empregada(o) tiver com a creche para seu filho, até que ele complete 24 (vinte e quatro) meses de idade, até o limite máximo mensal de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais). Este valor do reembolso é devido a partir do mês de assinatura do presente instrumento.

§ 1º – O reembolso previsto não integra o salário ou remuneração da(o) empregada(o) para nenhum efeito.

§ 2º – Ao efetuarem o reembolso especial acima estabelecido, as entidades ficam desobrigadas da manutenção ou credenciamento de creche.

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**  
**SENALBA / SESI / SENAI / IEL**

**§ 3º** – Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho da(o) empregada(o), por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia de trabalho efetivo da(o) empregada(o).

**§ 4º** - Quando os pais forem empregados de uma das entidades signatárias, o pagamento não será cumulativo, fato este que obriga os empregados a indicar, por escrito, no ato do pedido do primeiro reembolso, o cônjuge que deverá receber o benefício.

**NONA – UNIFORMES** - Concessão gratuita de uniformes, desde que exigidos pelas entidades empregadoras.

**DÉCIMA – EPI'S** – Fornecimento gratuito de EPI's quando exigidos pela lei ou pelas empregadoras.

**DÉCIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE** – As entidades empregadoras asseguram aos empregados estudantes, o abono de falta das horas ou dias de provas oficiais, quando coincidirem com o horário de trabalho, mediante comunicação prévia e confirmação posterior.

**DÉCIMA SEGUNDA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL** – As entidades SESI/SENAI liberarão cada uma, durante a vigência deste acordo, 1 (um) diretor do Sindicato profissional, para que fique à disposição do SENALBA/MG, sem prejuízo de salário ou remuneração, bem como de quaisquer outros direitos ou vantagens resultantes da relação de trabalho.

**§ 1º** – O SENALBA/MG indicará, no prazo de 30 (trinta) dias da assinatura deste Acordo, o nome dos dirigentes sindicais a serem liberados nos termos da presente cláusula.

**§ 2º** – A liberação se iniciará a partir da indicação do nome do dirigente sindical.

**§ 3º** – Havendo necessidade de substituição do dirigente liberado, o SENALBA/MG comunicará ao SESI/SENAI, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, para que se negocie a liberação de outro diretor.

**DÉCIMA TERCEIRA – SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO** – Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído.

**DÉCIMA QUARTA – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO** – A partir de 1º de maio de 2023, as entidades empregadoras fornecerão mensalmente ticket refeição ou alimentação, obedecendo aos critérios abaixo:

**1** – Para os empregados com jornada de trabalho menor que 4 (quatro) horas: 1 (um) ticket refeição por dia de trabalho, no valor de R\$ 15,73 (quinze reais e setenta e três centavos).

**2** – Para os empregados com jornada de trabalho igual ou superior a 4 (quatro) horas diárias: 1 (um) ticket refeição ou alimentação por dia de trabalho, no valor de R\$ 31,41 (trinta reais e quarenta e um centavos).

**§ 1º** – A concessão deste benefício está dentro dos critérios estabelecidos na Lei 6.321/76 e no Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, que regula o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), com a ressalva de que o benefício, mesmo que

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**  
**SENALBA / SESI / SENAI / IEL**

parcialmente subsidiado pelas empregadoras, não se constitui em item de remuneração do empregado, para quaisquer efeitos legais.

§ 2º – As diferenças decorrentes do reajuste retroativo a 1º de maio serão pagas em outubro e devidas apenas para os empregados que estiverem em atividade no dia 1º de outubro.

**DÉCIMA QUINTA – LICENÇA CASAMENTO** – As entidades patronais acordantes concedem aos seus empregados que contraírem núpcias, 7 (sete) dias corridos de licença, contados da data do casamento.

**DÉCIMA SEXTA – LICENÇA LUTO** – As entidades patronais acordantes concedem aos seus empregados afastamento de até 5 (cinco) dias consecutivos por motivo de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho, viva sob sua dependência econômica.

**DÉCIMA SÉTIMA – ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO AO MÉDICO** – Será abonada a ausência da(o) empregada(o) ao trabalho para acompanhar filho menor de 14 (quatorze) anos ao médico, limitada tal ausência a 8 (oito) horas por semestre, por filho, mediante a comprovação através de atestado médico.

**DÉCIMA OITAVA – ATESTADO MÉDICO-ODONTOLÓGICO** – Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos dos convênios que o SENALBA/MG firmar com Clínicas, para efeito de justificativa de ausência do empregado ao trabalho.

**DÉCIMA NONA – FERIADOS/DIAS PONTES** – O SESI/DRMG, o SENAI/DRMG e o IEL/NRMG poderão conceder aos seus empregados, mediante compensação, folgas nos recessos e nos dias pontes, conforme previsto no seu calendário institucional.

§ 1º – A compensação prevista no caput poderá ocorrer, com acréscimo na jornada de trabalho, a critério das entidades, no período correspondente à vigência do presente acordo coletivo de trabalho.

§ 2º – As lideranças (chefias imediatas) deverão propiciar condições para que os empregados realizem a compensação de jornada dos dias pontes, de modo a viabilizar a sua quitação, em conformidade com os prazos e regras previstas na Cláusula Terceira - Compensação de Jornada, deste Acordo Coletivo de Trabalho.

**VIGÉSIMA – TOLERÂNCIA DE ATRASO** – Excepcionalmente, ocorrendo atraso de até 30 (trinta) minutos no início da jornada diária, o empregado poderá compensá-lo no mesmo dia, no final do expediente.

**Parágrafo Único** – Não havendo a compensação conforme disposto no *caput* o empregado sofrerá o desconto correspondente.

**VIGÉSIMA PRIMEIRA – FÉRIAS** – O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados, dias já compensados ou com dia de repouso semanal remunerado.

§ 1º – Fica autorizado o fracionamento das férias em até 3 (três) períodos, desde que pelo menos um deles seja de no mínimo de 10 (dez) dias e nenhum deles seja inferior a 5 (cinco) dias.

§ 2º – A comunicação das férias aos empregados poderá ser feita com 15 (quinze) dias de antecedência.

**VIGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIA DE EMPREGO NO RETORNO DE FÉRIAS** – Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido, por iniciativa do empregador, sem justa causa e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias, e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

**VIGÉSIMA TERCEIRA – RELACIONAMENTO SINDICATO / ENTIDADES** – As entidades se comprometem a receber os diretores do sindicato da categoria profissional desde que pré-avisados, por escrito, com antecedência mínima de 48 horas, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 4 pessoas.

**VIGÉSIMA QUARTA – BOLSAS DE ESTUDO** – Aos empregados do SESI/DRMG, do SENAI/DRMG e do IEL/NRMG, que comprovarem filiação e quitação com o sindicato da categoria profissional, é garantida isenção de pagamento de anuidades escolares nas Unidades próprias, no caso de matrícula própria, de cônjuge e de filhos ou dependentes como tal reconhecidos pela legislação previdenciária, nas seguintes condições:

I - Isenção de 100% (cem por cento) do valor da anuidade, para matrículas iniciais efetuadas no presente ano, limitado o número de vagas a 1 (uma), por grupo de 300 (trezentos) empregados com contratos ativos no dia 1º (primeiro) de setembro do ano anterior, até o limite máximo de 50 (cinquenta) bolsas anuais.

§ 1º – Sendo insuficiente o número de vagas, cabe ao sindicato da categoria profissional, de comum acordo com os interessados, definir os critérios de distribuição das bolsas.

§ 2º – A distribuição das bolsas será livre entre os cursos do SESI/DRMG e do SENAI/DRMG, limitadas ao total de 3 (três) bolsas por Unidade, exceto para São João Del Rei que permanecerá com o limite de 10 (dez) bolsas até a conclusão dos cursos dos empregados atualmente beneficiados.

§ 3º – Não perderá o benefício o empregado que for dispensado durante o ano escolar.

§ 4º – Até o dia 30 (trinta) de novembro, o sindicato da categoria profissional remeterá à Gerência Integrada de Administração de Pessoal uma relação contendo o nome dos requerentes para o próximo ano, juntamente com a documentação pertinente.

§ 5º – Até o dia 10 (dez) de julho de cada ano, o sindicato da categoria profissional remeterá à Gerência Integrada de Administração de Pessoal uma relação contendo o nome dos requerentes para o segundo semestre, somente para os cursos do SENAI, juntamente com a documentação pertinente.

§ 6º – Até o dia 11 de dezembro de cada ano, as Entidades patronais informarão ao Sindicato profissional a relação dos nomes dos contemplados com as bolsas para o próximo ano.

**VIGÉSIMA QUINTA – DECLARAÇÃO** – As entidades fornecerão no ato da rescisão, ao empregado dispensado sem motivo justificado, declaração contendo informações sobre o período trabalhado, últimos cargo e salário, desde que solicitada previamente.

**VIGÉSIMA SEXTA – CONTRACHEQUE** – As entidades disponibilizarão aos seus empregados, comprovante de pagamento (contracheque) em que conste, além dos créditos

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**  
**SENALBA / SESI / SENAI / IEL**

e descontos mensais, sua carga de horas mensais e o valor a ser creditado na conta vinculada do FGTS.

**VIGÉSIMA SÉTIMA – MENSALIDADE DO ASSOCIADO DO SINDICATO** – As entidades descontarão, mensalmente, em folha de seus empregados sindicalizados, a mensalidade social, recolhendo-a ao sindicato até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, ficando assegurado ao empregado associado o direito de suspender ou cancelar, a qualquer tempo, a autorização de desconto mediante comunicação por escrito ao seu sindicato.

**Parágrafo Único:** os respectivos valores serão repassados ao SENALBA-MG até o 5º dia útil de cada mês sob pena de acréscimo de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, multa de 10% (dez por cento) e correção monetária sobre os valores.

**VIGÉSIMA OITAVA – SUSTENTAÇÃO FINANCEIRA/CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Conforme deliberação da Assembleia Geral dos Trabalhadores(as) das categorias representadas pelo Sindicato SENALBA-MG, realizada de forma digital nos dias 27 de março a 09 de abril de 2023, através de Edital publicado e com divulgação nos meios de comunicação da entidade, ficou aprovado que a forma de sustentação financeira será por contribuição negocial, devida por todos os trabalhadores (as), segundo os respectivos critérios.

**§ 1º** – A contribuição será no percentual de 2% (dois por cento), descontado do salário bruto de todos os integrantes da categoria, em uma única vez, no limite máximo de R\$ 125,53 (cento e vinte cinco reais e cinquenta e três centavos), a serem descontados na folha de pagamento após a renovação do acordo coletivo de trabalho. O desconto será realizado na primeira folha, depois da respectiva assinatura do instrumento pelas partes e a apuração dos pedidos de oposição.

**§2º** Os trabalhadores poderão enviar a carta de oposição através de **carta registrada com AR**, enviada pelos correios de forma **individual**, no prazo de 3 (três) dias úteis, contados a partir do dia 22 de setembro com término em 26 de setembro. As cartas enviadas individualmente que tenham vários pedidos de oposição, não serão aceitas.

**§ 3º** – Após encerrado o prazo previsto, será feita a apuração dos pedidos de oposição, sendo encaminhada a listagem para a respectiva entidade na qual os trabalhadores(as) estão vinculados. No caso de a listagem ser encaminhada após o dia 15 do mês corrente, o desconto será realizado no mês subsequente.

**§ 4º** – As entidades empregadoras procederão até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, o respectivo depósito da contribuição negocial na conta do sindicato SENALBA-MG (Banco CEF agência 0084 operação 003 conta corrente 00570229-4), enviando para a entidade através de carta ou meios eletrônicos, o comprovante do depósito realizado e a listagem dos trabalhadores contribuintes.

**§ 5º** – O SENALBA-MG reafirma que as Entidades são meras intermediárias no tocante ao citado desconto salarial, ficando, a qualquer tempo, isentas de quaisquer responsabilidades pelos descontos e/ou por suas devoluções que eventualmente venham a serem postuladas.

**§ 6º** – Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o SENALBA-MG, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Entidade, ela poderá cobrar do SENALBA-MG ou promover a compensação com outros valores que devam

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**  
**SENALBA / SESI / SENAI / IEL**

ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Entidade notificar o SENALBA-MG acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

**VIGESIMA NONA – PONTO POR EXCEÇÃO** - Nos termos dos artigos 74 e 611A, X, da CLT, fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção. Neste caso, somente serão apontadas as excepcionalidades das jornadas diárias, sendo que pela ausência de anotação, presumir-se-á o cumprimento normal da jornada de trabalho.

**TRIGÉSIMA - TELETRABALHO** – A critério do SESI, SENAI e IEL, fica autorizada a instituição do teletrabalho, sem necessariamente haver a predominância do serviço executado fora das dependências das entidades empregadoras.

**Parágrafo Único** – As Entidades envidarão esforços para atender eventuais demandas dos empregados para disponibilizar os equipamentos tecnológicos necessários à prestação do teletrabalho.

**TRIGÉSIMA PRIMEIRA- INSTRUTOR DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL** – Considera-se Instrutor de Formação Profissional (IFP) nos termos do art. 61, da Lei de Diretrizes e Bases do Ensino Nacional nº 9.394/1996, o empregado com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, que ministra conteúdos teóricos e práticos na educação profissional utilizada pelo SENAI para preparar jovens e adultos para o mundo do trabalho.

**§ 1º:** A educação profissional compreende as seguintes modalidades de ensino:

- a) Iniciação Profissional, que forma competências básicas, de baixa complexidade ou transversais a uma ou mais profissões;
- b) Aprendizagem Industrial, para profissionalização gratuita de jovens de 14 a 23 anos, em cursos de nível básico;
- c) Qualificação Profissional, que forma competências preparando o aluno para o exercício de uma profissão para o mercado de trabalho;
- d) Aperfeiçoamento Profissional, destinado aos profissionais que já possuem competências do perfil profissional em determinada área do conhecimento e almejam aprimorá-las;
- e) Curso Técnico, que promove a habilitação técnica de nível médio ao formar competências necessárias para o mercado e uma sólida base técnico-científica.

**§ 2º** – Em razão da natureza de suas atividades, o salário do Instrutor de Formação Profissional é mensal, conforme a jornada prevista em lei, e não está atrelado ao número de exposições teóricas e práticas orientadas por ele, incumbindo-lhe, ainda, realizar durante a sua jornada qualquer outro serviço que seja compatível com a sua função de instrutor.

**§ 3º** – Por não serem professores na forma da lei, os Instrutores de Formação Profissional estão enquadrados sindicalmente no SENALBA, sendo por ele representados na forma do inciso III do art. 8º, da Constituição Federal.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA – DIVULGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO** – As partes divulgarão os termos do instrumento normativo, após a assinatura, a fim de dar publicidade.

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**  
**SENALBA / SESI / SENAI / IEL**

**TRIGÉSIMA TERCEIRA – MULTA** – Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do salário do empregado, com limite máximo de R\$123,50 (cento e vinte e três reais e cinquenta centavos), em caso de descumprimento das obrigações de fazer constantes deste acordo, que será paga em favor do empregado prejudicado.

**TRIGÉSIMA QUARTA – NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS** – Em decorrência do Acordo Coletivo de Trabalho, consubstanciado no presente instrumento, as entidades patronais acordantes ficam desobrigadas do cumprimento de quaisquer condições de trabalho existentes em outros instrumentos normativos, que porventura fossem aplicadas aos seus empregados, no período de sua vigência.

**TRIGÉSIMA QUINTA – VIGÊNCIA** – O prazo de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho é de 1 (um) ano, iniciando-se em 1º de maio de 2023 e findando-se em 30 de abril de 2024.

**TRIGÉSIMA SEXTA – FORO COMPETENTE** - Fica eleito o foro da Comarca de Belo Horizonte/MG para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente Acordo, com renúncia expressa a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

Belo Horizonte, 21 de setembro de 2023.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SENALBA/MG**

Cristina Andrade do Vale- CPF 865.469.106-91

**SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL – SENAI/DRMG**  
**SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI/DRMG**  
**INSTITUTO EUVALDO LODI - IEL/NRMG**

Flávio Roscoe Nogueira - CPF: 902.534.186-15