

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG004320/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/12/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR077976/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13621.223063/2025-33
DATA DO PROTOCOLO: 13/12/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS SINTIBREF MG, CNPJ n. 02.131.247/0001-72, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERALDO GONCALVES DE OLIVEIRA FILHO;

E

SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 04.840.529/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELAINE PEREIRA CLEMENTE;

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 janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.



CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas, EXCETO trabalhadores em hospitais filantrópicos e em Santas Casas de Misericórdia**, com abrangência territorial em **MG**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO DA CATEGORIA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

A partir de **1º de janeiro de 2026**, serão praticados os seguintes pisos salariais, para uma jornada de 44 horas semanais, ficando permitido o pagamento conforme a proporcionalidade das horas trabalhadas, exceto para os empregados aprendizes por serem regidos por lei específica:

PISOS	SALÁRIO
Belo Horizonte	R\$ 1.728,95
Cidades de Uberlândia, Contagem, Juiz De Fora, Betim e Montes Claros	R\$ 1.661,04
Demais Cidades do Estado	R\$ 1.637,21

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Aos Empregados das Creches e Centros Infantis que firmam especificamente Termos de Parcerias com a Prefeitura de Belo Horizonte - PBH, fica garantido os pisos salariais a partir de 1º de janeiro de 2026, que serão estabelecidos por termo aditivo à presente CCT. Todas as demais cláusulas previstas em Convenção permanecem inalteradas, e por tanto aplicáveis na plenitude.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Aos empregados que recebem acima dos pisos estipulados, será aplicado, no mínimo o índice conforme tabela de reajuste salarial, prevista nesta convenção coletiva.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Considerando a possibilidade em função de necessidades por questões operacionais e ou legais, fica facultado às Instituições parceiras do poder público, integrar aos salários dos empregados o valor dos benefícios previstos nesta convenção coletiva, com a integração dos valores referentes aos benefícios desta CCT, de obrigação do empregador, deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar no contracheque destes.

- a) Os descontos referidos no caput já têm previa autorização do empregado uma vez que, os respectivos valores integrarão o salário com a finalidade única e exclusiva da manutenção dos benefícios, aprovados em Assembleias (de empregados e patronal).
- b) A integração possui caráter estritamente contábil e não altera a natureza dos benefícios, que continuam sendo obrigação exclusiva do empregador. O desconto aplicado não representa ônus ou participação do empregado, constituindo apenas um ajuste técnico necessário quando, por razões administrativas, o benefício é tratado como parte integrante do salário. A norma, portanto, não autoriza a transferência do custeio dos benefícios convencionais ao empregado, limitando-se a regulamentar a forma de operacionalizar tais pagamentos quando há necessidade de integração contábil junto ao ente público.

PARAGRAFO QUARTO

A proporcionalidade das horas trabalhadas referente aos pisos da categoria previstos no caput desta clausula não se aplicam para os empregados que laboram na jornada 12X36.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

O **Sindicato das Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas do Estado de Minas Gerais** concede à categoria profissional, representada pelo **Sindicato dos Empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas do Estado de Minas Gerais** (Fundações privadas, Associações privadas, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público - OSCIP, Organizações Sociais – OS, Organizações religiosas (Igrejas e Congregações de todos os credos), instituições beneficentes e filantrópicas (Ongs e entidades sem fins lucrativos em geral) que atuam na execução de políticas públicas nas áreas de assistência social, educação, saúde, lazer e outros, tais como: Irmandades, Institutos, Centros, Creches, Asilos, Casa lares, Abrigos, Institutos de longa permanência, entidades beneficentes de Assistência social, Escolas Filantrópicas, além de entidades de classe e demais Instituições Congêneres), no dia **1º de Janeiro de 2026**, reajuste salarial, a incidir sobre os salários vigentes no mês de aplicação do índice de proporcionalidade abaixo, **respeitando a equiparação salarial nos termos do art. 461 da CLT:**

	MÊS DE ADMISSÃO E INCIDÊNCIA DO REAJUSTE	ÍNDICE	FATOR REAJUSTE DE
Até	Janeiro de 2025	4,10%	0,04100
	Fevereiro de 2025	4,10 %	0,04100
	Março de 2025	2,62%	0,02620
	Abril de 2025	2,11 %	0,02110
	Mai de 2025	1,63 %	0,01630
	Junho de 2025	1,28 %	0,01280
	Julho de 2025	1,05 %	0,01050
	Agosto de 2025	0,84 %	0,00840
	Setembro de 2025	0,84 %	0,00840
	Outubro de 2025	0,32 %	0,00320
	Novembro de 2025	0,29 %	0,00290
	Dezembro de 2025	0,26 %	0,00260

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os reajustes salariais concedidos a título de antecipação, no período de **1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025**, poderão ser compensados.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Não poderão ser deduzidos os aumentos decorrentes de término de aprendizagem; espontâneo, por promoção, por merecimento e antiguidade, por transferência de cargo, de função, e/ou de estabelecimento ou de localidade, bem assim, de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO MISTO

Os empregados que recebem salário misto (parte fixa mais comissões) terão a correção ajustada na Cláusula de Data-Base a ser aplicada somente sobre a parte fixa do salário, correção esta, que não fica impedida de ocorrer também sobre as comissões.

CLÁUSULA SEXTA - ENVELOPE DE PAGAMENTO



No ato do pagamento de salários, as Instituições deverão fornecer aos empregados, envelope ou documentos similares que contenha o valor dos salários pagos e respectivos descontos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Caso o pagamento não seja efetuado no prazo estabelecido, ou seja, até o quinto dia útil do mês subsequente, fica a instituição obrigada ao pagamento de multa de 60% do piso salarial da categoria ao empregado prejudicado, exceto aquelas entidades que, comprovadamente, estiverem com o recebimento em atraso junto ao convenente, e com ações efetivas para recebê-lo.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Nos casos em que a quitação de salários dependa de pagamento/quitação de convênio/termo de parceria de ente público, desde que demonstrado que o ATRASO OU INADIMPLEMENTO deu-se por CULPA exclusiva do convenente, e ainda demonstrado que o empregador (instituição) está promovendo ou promoveu ações efetivas para o recebimento do convênio e quitação dos salários, este ficará isento da aplicação da multa de 60% do piso salarial da categoria ao empregado prejudicado.

CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL

É facultado as Instituições o adiantamento quinzenal dos salários de seus empregados. Aquelas Instituições que não praticam o adiantamento quinzenal dos salários equivalente a até 40% (quarenta por cento) em dinheiro, poderão fazê-lo através do fornecimento de cartão de benefícios (compras e de descontos).

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As partes acordam que o adicional de insalubridade deve ser calculado sobre o piso da categoria de acordo com cada região, conforme estabelecido nesta CCT.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE-ALIMENTAÇÃO

As instituições que já concedem Vale-Alimentação aos seus empregados deverão proceder ao reajuste anual do benefício, na data-base da categoria, aplicando, no mínimo, o índice de reajuste salarial estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

PARAGRAFO UNICO

O benefício concedido tem natureza unicamente indenizatória, não se constituindo parcela de natureza salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - LANCHE

Aos empregados das instituições que prestam serviços no horário noturno, será fornecido um lanche sem que lhes seja cobrado qualquer importância a esse título, por ocasião do registro do cartão de ponto, para alimentar-se no meio da noite.

PARÁGRAFO ÚNICO

A instituição que conceder lanche aos empregados deve respeitar o tempo mínimo de 15 minutos e considerar este período incorporado na jornada de trabalho.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO TRANSPORTE PARA O TRABALHO



Os empregadores fornecerão, alternativamente ao vale-transporte, mediante solicitação do empregado, **auxílio combustível e/ou benefício mobilidade** destinado ao abastecimento de veículos de uso do trabalhador, para deslocamento ao trabalho.

- I. O valor do auxílio será equivalente ao valor do vale-transporte a que o empregado teria direito caso optasse por este.
- II. O empregador poderá efetuar desconto de até 6% (seis por cento) do salário base mensal do empregado, conforme previsto artigo 4º, inciso I da Lei nº 7.418/85 e no artigo 114, inciso I do Decreto nº 10.854 caso a opção por este benefício seja exercida.
- III. O auxílio transporte concedido tem natureza unicamente indenizatória, revestindo-se do disposto no art. 2º da lei nº 7.418/85, não se constituindo em benefício ou parcela de natureza salarial.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE ASSISTENCIA FAMILIAR - PAF BELO HORIZONTE, BETIM E CONTAGEM

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

Fica garantida a obrigatoriedade da manutenção do Programa de Assistência Familiar – PAF BH (BELO HORIZONTE, BETIM E CONTAGEM) a todo trabalhador de nossa categoria econômica conforme negociação coletiva para a CCT de 2013, aprovada em assembleia de 2012 e ratificada pelas assembleias posteriores, inclusive a do ano de 2025 para esta convenção coletiva de 2026/2027. Este benefício pode ser extensivo à família de nossos trabalhadores, de acordo com as condições abaixo:

BELO HORIZONTE / BETIM / CONTAGEM

O Programa de Assistência Familiar – PAF em Belo Horizonte, Betim e Contagem, será fornecido pelo “Cartão de Todos”, através da parceria firmada pelas entidades signatárias deste instrumento com a D'MABE - ADMINISTRADORA, GESTAO E COBRANCA EMPRESARIAL DE BENEFICIOS LTDA responsável pela gestão do benefício, disponibilizando aos trabalhadores da categoria e suas famílias, quando aplicável, **obrigatoriamente o que se segue e o que consta no Manual do Beneficiário:**

- I. Consultas médicas nas especialidades garantidas pelo prestador, descontos em exames laboratoriais e de imagem, lazer e educação aos trabalhadores da categoria e seus dependentes do Cartão de Todos.
- II. As consultas devem ser previamente agendadas junto a CENTRAL DE MARCAÇÃO (31) 3656-8836 (ligação) ou (31) 3191-9621 / (31) 99081-4516 (whatsapp) ou através do aplicativo do prestador.
- III. As consultas médicas das especialidades atendidas nas cidades de BELO HORIZONTE, BETIM E CONTAGEM, para o trabalhador e seus dependentes, se houver, serão reembolsados em valor, conforme especialidade, por consulta médica realizada e paga no ato do atendimento. Os critérios de reembolso estão previstos no Manual.
- IV. As clínicas conveniadas, as especialidades, os procedimentos cobertos e os parceiros deste benefício são de responsabilidade da Administradora e do prestador responsáveis. Os atendimentos serão realizados nas clínicas conveniadas ao Cartão de Todos, disponíveis em BH, Betim e Contagem, e ainda em todo Estado de Minas Gerais,
- V. Todos os empregados da categoria, titulares do benefício PAF, que estiverem adimplentes com no mínimo duas mensalidades, terão direito à cobertura de assistência funeral por morte natural ou morte acidental pela seguradora CHUBB do Brasil, parceira do “Cartão de Todos” no valor correspondente a R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) a ser pago aos beneficiários legais ou indicados pelo empregado em termo próprio. O manual trará as regras de acesso a assistência e formas de acionamento, em caso de sinistro.
- VI. É de inteira responsabilidade da Instituição empregadora o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro, caso a instituição esteja inadimplente, neste caso seus empregados serão excluídos da apólice, retornando-os após o pagamento de todas as pendências. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão inicial de todos os empregados, a inclusão dos admitidos a cada mês e a exclusão dos empregados no mês de demissão (atualização mensal), bem como o pagamento, junto à D'mabe.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá realizar o aceite do TERMO DE ADESÃO (coberturas, dados necessários, data de inclusão, canais de atendimento disponíveis, boletos, penalidades e etc) e efetuar às inclusões/movimentações dos empregados através do Acesso do Cliente no Sistema da D'Mabe, disponível no endereço: sistema.dmabe.com.br. O login e senha de acesso deverá ser solicitado através do e-mail: sintibrefmg@dmabe.com.br, ou pelo Whatsapp: (31) 99585-2345 / (31) 99585-2423

- I. A instituição empregadora deverá proceder o pagamento de **R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais)** por cada empregado, e cumprir as regras de movimentação de empregados (inclusão e exclusão), recebimento e pagamento de boletos, e demais procedimentos da Administradora.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Faculta-se aos empregados que livremente desejarem, mediante autorização expressa, a inclusão de dependentes por sindicalização, conforme critérios e modalidades oferecidas pelo SINTIBREF-MG e previstas no Termo de Adesão e nas disposições da cláusula “Desconto de Mensalidades” prevista nesta CCT 2026/2027.

PARÁGRAFO TERCEIRO

No caso de trabalhadores afastados antes do início do PAF, a instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continuará responsável pelo pagamento da mensalidade deles, incentivando-os a consultas médicas para que de forma preventiva possa dar manutenção à sua saúde na tentativa de eliminar possíveis danos e evitar tratamentos mais dispendiosos e de maior grau de dificuldade para restabelecimento das condições de trabalho. Entende-se por afastamento qualquer modalidade de afastamento pelo INSS inclusive aposentadoria por invalidez.

PARÁGRAFO QUARTO

A Instituição empregadora poderá optar por outra parceria que não a aqui mencionada, desde que **COMPROVADAMENTE** os benefícios, vantagens e condições não sejam inferiores e ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que estão elencados nesta cláusula, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, o empregador deve solicitar análise das condições do plano de saúde/ benefício de saúde oferecido, devendo o empregador enviar ao sindicato pelo e-mail: analise@sintibref-minas.org.br, a comprovação de permanência dos empregados no benefício próprio, a cópia do contrato ou proposta com o prestador de saúde, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível ou comprovante de pagamento, e a lista dos empregados beneficiários, especificando qual percentual ou custo pago pelas partes, trabalhador e empregador, e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Este procedimento deve ser realizado anualmente, ou sempre que houver alteração nas condições do benefício ofertado. O SINTIBREF-MG informará a aceitação ou não, via e-mail, e caso seja aprovado o empregador deve realizar a exclusão dos empregados no benefício PAF. Fica estipulado que as Instituições Empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou do envio de permanência, a cada data base.

PARÁGRAFO QUINTO

O presente benefício aplica-se a todos trabalhadores em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário, contrato de aprendizagem, contrato intermitente etc.

PARÁGRAFO SEXTO

A inadimplência com a Administradora acarreta a suspensão ou exclusão de todos os beneficiários trabalhadores. Por isso, a Instituição é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada trabalhador. Em função da continuidade da inadimplência a Entidade Sindical é competente para promover a cobrança extrajudicial e judicial, por descumprimento desta obrigação.

PARÁGRAFO SETIMO

Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores, convencionados coletivamente por (Instrumento normativo - CCT), o Sintibref-MG possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos preceituados, inclusive exigindo a aplicação das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

PARÁGRAFO OITAVO

Fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, conforme estipulado no parágrafo quarto da cláusula "PISO DA CATEGORIA" nesta convenção coletiva.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROGRAMA DE ASSISTENCIA FAMILIAR – PAF JUIZ DE FORA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

Fica garantida a obrigatoriedade da manutenção do Programa de Assistência Familiar – **PAF JUIZ DE FORA** a todo trabalhador de nossa categoria econômica conforme negociação coletiva para a CCT de 2013, aprovada em assembleia de 2012 e ratificada pelas assembleias posteriores, inclusive a do ano de 2025 para esta convenção coletiva de 2026/2027. Este benefício é extensivo a toda família de nossos trabalhadores, de acordo com as condições abaixo:

A- PAF JF

O Programa de Assistência Familiar – PAF em Juiz de Fora será fornecido pela "Mais Benefícios para Todos", através da parceria firmada pelas entidades signatárias deste instrumento com a D'MABE - ADMINISTRADORA, GESTAO E COBRANCA EMPRESARIAL DE BENEFICIOS LTDA responsável pela gestão do benefício, disponibilizando aos trabalhadores da categoria que optarem em ser beneficiários e suas famílias, quando aplicável, **obrigatoriamente o que se segue e o que consta no Manual do Beneficiário:**

- I. Consultas médicas nas especialidades garantidas pelo prestador, realizadas de forma presencial e/ou online, sem custo adicional, em todos os consultórios médicos credenciados, observada a periodicidade de realização. As consultas excedentes serão cobradas diretamente pelo prestador.
- II. Exames laboratoriais, de imagem e preventivo, sem custo adicional, realizados diretamente nas clínicas e laboratórios credenciados pelo prestador, observado os critérios de periodicidade e especialidade dos exames. Os exames fora do rol de cobertura ou que excederem o lapso temporal, poderão ser realizados com descontos de 5 (cinco) a 50% (cinquenta por cento), pagos diretamente nas clínicas e Laboratórios credenciados.
- III. Atendimentos de urgência (somente consulta), isentos de custo adicional, desde que respeitem as especialidades, serviços e horários dos hospitais credenciados. Os procedimentos realizados durante à emergência (medicações, soros, etc.) realizados nos locais credenciados e pagos diretamente.
- IV. As marcações de consultas presenciais serão feitas através da CENTRAL DE MARCAÇÃO pelo telefone e WhatsApp (31) 4042-5591 e as consultas online devem agendadas através do telefone e WhatsApp (31) 4042-0203, de segunda a sexta-feira das 09:00hs às 18:00hs, exceto feriado, sábados e domingos.
- V. As clínicas conveniadas, as especialidades, os procedimentos cobertos, a rede credenciada de Hospitais de urgência, Clínicas, Consultórios médicos e Laboratórios, são de responsabilidade da Administradora e do prestador responsáveis.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá realizar o aceite do TERMO DE ADESÃO (coberturas, dados necessários, data de inclusão, canais de atendimento disponíveis, boletos, penalidades e etc) e efetuar às inclusões/movimentações dos empregados através do Acesso do Cliente no Sistema da D'Mabe, disponível no endereço: sistema.dmabe.com.br. O login e senha de acesso deverá ser solicitado através do e-mail: sintibrefmg@dmabe.com.br, ou pelo Whatsapp: (31) 99585-2345 / 31) 99585-2423

I. A instituição deverá proceder ao pagamento de **R\$ 102,50 (cento e dois reais e cinquenta centavos)** por cada empregado (parte patronal = **R\$ 64,00** e parte do trabalhador **R\$ 38,50**), e cumprir as regras de movimentação de empregados (inclusão e exclusão), recebimento e pagamento de boletos, e demais procedimentos da Administradora.

II. Cada trabalhador que optar por ser beneficiário contribuirá, via desconto em folha de pagamento, com valor mensal de **R\$ 38,50 (trinta e oito reais e cinquenta centavos)**.

III. A Instituição deve realizar o pagamento dos valores da parte patronal e do trabalhador, em boletos mensais, que serão enviados separadamente pela Administradora, conforme os critérios constantes do Termo de Adesão do empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Faculta-se aos empregados, que livremente desejarem, mediante autorização expressa, a inclusão de dependentes por sindicalização, conforme critérios e modalidades oferecidas pelo SINTIBREF-MG e previstas no Termo de Adesão e nas disposições da cláusula "Desconto de Mensalidades" prevista nesta CCT 2026/2027.

PARÁGRAFO TERCEIRO

No caso de trabalhadores afastados antes do início do PAF, a instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos empregados, incentivando-os a consultas médicas para que de forma preventiva possa dar manutenção à sua saúde na tentativa de eliminar possíveis danos e evitar tratamentos mais dispendiosos e de maior grau de dificuldade para restabelecimento, em condições de trabalho. Entende-se por afastamento qualquer modalidade de afastamento pelo INSS inclusive aposentadoria por invalidez.

I. Após o retorno do trabalhador afastado/aposentado por invalidez, poderá a entidade descontar os valores pagos ao SINTIBREF-MG, referente à parte descontada do empregado, desde que parcelado, sendo que o valor de cada parcela não deve exceder o dobro do valor do benefício pago pelo empregado, ou seja, até dois meses por parcela.

PARÁGRAFO QUARTO

A Instituição empregadora poderá optar por outra parceria que não a aqui mencionada, desde que COMPROVADAMENTE os benefícios, vantagens e condições não sejam inferiores e ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que estão elencados nesta cláusula, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, o empregador deve solicitar análise das condições do plano de saúde/ benefício de saúde oferecido, devendo o empregador enviar ao sindicato pelo e-mail: analise@sintibref-minas.org.br a comprovação de permanência dos empregados no benefício próprio, a cópia do contrato ou proposta com o prestador de saúde, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível ou comprovante de pagamento, e a lista dos empregados beneficiários, especificando qual percentual ou custo pago pelas partes, trabalhador e empregador, e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Este procedimento deve ser realizado anualmente, ou sempre que houver alteração nas condições do benefício ofertado. O SINTIBREF-MG informará a aceitação ou não, via e-mail, e caso seja aprovado o empregador deve realizar exclusão dos empregados no benefício PAF. Fica estipulado que as Instituições Empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou do envio de permanência, a cada data base.

PARÁGRAFO QUINTO

O presente benefício aplica-se a todos trabalhadores em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário, contrato de aprendizagem, contrato intermitente e etc.

PARÁGRAFO SEXTO

A inadimplência com a Administradora acarreta a suspensão ou exclusão de todos os beneficiários trabalhadores. Por isso, a Instituição é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada trabalhador. Em função da continuidade da inadimplência a Entidade Sindical é competente para promover a cobrança extrajudicial e judicial, por descumprimento desta obrigação.

PARÁGRAFO SETIMO

Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores, convencionados coletivamente por (Instrumento normativo - CCT), o Sintibref-MG possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos preceituados, inclusive exigindo a aplicação das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

PARÁGRAFO OITAVO

Fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar nos respectivos contracheques, conforme estipulado no parágrafo quarto da cláusula "PISO DA CATEGORIA" nesta convenção coletiva.

B - PAF PROBEN - CARTÃO DE BENEFÍCIOS SINTIBREF-MG

O Programa de Assistência Familiar – PAF em Juiz de Fora será fornecido pelo "Cartão de Benefícios PROBEN", através da parceria firmada pelas entidades signatárias deste instrumento com a D'MABE - ADMINISTRADORA, GESTÃO E COBRANÇA EMPRESARIAL DE BENEFÍCIOS LTDA responsável pela gestão do benefício, disponibilizando aos trabalhadores da categoria e suas famílias, quando aplicável, que não optarem pelo MAIS BENEFÍCIOS PARA TODOS, obrigatoriamente o que se segue e o que consta no Manual do Beneficiário:

- I. Consultas médicas nas especialidades garantidas pelo prestador, realizadas de forma presencial e/ou online, sem custo adicional, em todos os consultórios/clínicas médicas credenciados, observada a periodicidade de realização, devendo solicitar a guia de autorização da consulta pretendida, através da central de atendimento. Consultas excedentes poderão ser realizadas desde que pagas, conforme procedimento do prestador.
- II. Descontos em exames laboratoriais, de imagem e procedimentos prescritos, que poderão ser feitos nos laboratórios e Clínicas indicadas pelo prestador, conforme tabela da própria clínica, onde deverá ser pago diretamente.
- III. As marcações serão feitas através da CENTRAL MARCAÇÃO pelo WhatsApp (31)4042-5591, de segunda a sexta-feira das 09:00hs às 18:00hs, exceto feriado, sábados e domingos.
- IV. As clínicas conveniadas, as especialidades, os procedimentos cobertos e os parceiros deste benefício são de responsabilidade da Administradora e do prestador responsáveis.
- V. Acionamento mensal de ambulância, solicitado pelo 0800 181 9000, para primeiros socorros, com atendimento 24hs por dia, em caso de emergência. Se necessário, a ambulância encaminhará o empregado ao hospital de sua preferência ou pronto atendimento da saúde pública do município. Havendo necessidade de segundo acionamento dentro do mês, o empregado deve arcar adicional.
- VI. Desconto no gás de cozinha concedido a cada dois meses para todos empregados, que terá 20% (vinte por cento) de desconto na aquisição de um botijão de gás de cozinha 13 quilos, entregue em seu domicílio. As regras de aquisição constarão no manual.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá realizar o aceite do TERMO DE ADESÃO (coberturas, dados necessários, data de inclusão, canais de atendimento disponíveis, boletos, penalidades e etc) e efetuar às inclusões/movimentações dos empregados através do Acesso do Cliente no Sistema da D'Mabe, disponível no endereço: sistema.dmabe.com.br. O login e senha de acesso deverá ser solicitado através do e-mail: sintibrefmg@dmabe.com.br ou pelo Whatsapp: (31) 99585-2345/ 31) 99585-2423.

- I. A instituição deverá proceder ao pagamento de **R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais)** por cada empregado, e cumprir as regras de movimentação de empregados (inclusão e exclusão), recebimento e pagamento de boletos, e demais procedimentos da Administradora.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Faculta-se aos empregados, que livremente desejarem, mediante autorização expressa, a inclusão de dependentes por sindicalização, conforme critérios e modalidades oferecidas pelo SINTIBREF-MG e previstas no Termo de Adesão e nas disposições da cláusula "Desconto de Mensalidades" prevista nesta CCT 2026/2027.

PARÁGRAFO TERCEIRO

No caso de trabalhadores afastados antes do início do PAF, a instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados/aposentado por invalidez, após sua inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos empregados, incentivando-os a consultas médicas para que de forma preventiva possa dar manutenção à sua saúde na tentativa de eliminar possíveis danos e evitar tratamentos mais dispendiosos e de maior grau de dificuldade para restabelecimento das condições de trabalho. Entende-se por afastamento qualquer modalidade de afastamento pelo INSS inclusive aposentadoria por invalidez.

- I. Após o retorno do trabalhador afastado/aposentado por invalidez, poderá a instituição empregadora descontar os valores pagos ao SINTIBREF-MG, referente à parte descontada do empregado, desde que parceladamente, sendo que o valor de cada parcela não deve exceder o dobro do valor do benefício pago pelo empregado, ou seja, até dois meses do valor descontado dele mensalmente.

PARÁGRAFO QUARTO

A Instituição empregadora poderá optar por outra parceria que não a aqui mencionada, desde que COMPROVADAMENTE os benefícios, vantagens e condições não sejam inferiores e ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que estão elencados nesta cláusula, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, o empregador deve solicitar análise das condições do plano de saúde/ benefício de saúde oferecido, devendo o empregador enviar ao sindicato pelo e-mail: analise@sintibref-minas.org.br, a comprovação de permanência dos empregados no benefício próprio, a cópia do contrato ou proposta com o prestador de saúde, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível ou comprovante de pagamento, e a lista dos empregados beneficiários, especificando qual percentual ou custo pago pelas partes, trabalhador e empregador, e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Este procedimento deve ser realizado anualmente, ou sempre que houver alteração nas condições do benefício ofertado. O SINTIBREF-MG informará a aceitação ou não, via e-mail, e caso seja aprovado o empregador deve realizar a exclusão dos empregados no benefício PAF. Fica estipulado que as Instituições Empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou do envio de permanência, a cada data base.

PARÁGRAFO QUINTO

O presente benefício aplica-se a todos trabalhadores em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de

Trabalho Temporário, Contrato de aprendizagem, Contrato intermitente e etc.

PARÁGRAFO SEXTO

A inadimplência com a Administradora acarreta a suspensão ou exclusão de todos os beneficiários trabalhadores. Por isso, a Instituição é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada trabalhador. Em função da continuidade da inadimplência a Entidade Sindical é competente para promover a cobrança extrajudicial e judicial, por descumprimento desta obrigação.

PARÁGRAFO SETIMO

Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores, convencionados coletivamente por (Instrumento normativo - CCT), o Sintibref-MG possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos preceituados, inclusive exigindo a aplicação das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

PARÁGRAFO OITAVO

Fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar nos respectivos contracheques, conforme estipulado no parágrafo quarto da cláusula "PISO DA CATEGORIA" nesta convenção coletiva.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROGRAMA DE ASSISTENCIA FAMILIAR – PAF UBERLANDIA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

Fica garantida a obrigatoriedade da manutenção do Programa de Assistência Familiar – PAF UBERLANDIA a todo trabalhador de nossa categoria econômica conforme negociação coletiva para a CCT de 2013, aprovada em assembleia de 2012 e ratificada pelas assembleias posteriores, inclusive a do ano de 2025 para esta convenção coletiva de 2026/2027. Em Uberlândia existem três alternativas, os benefícios são extensivos a toda família de nossos trabalhadores, de acordo com as condições abaixo:

A - PLAM

O Programa de Assistência Familiar – PAF em Uberlândia/MG, será fornecido pelo " Plano de Assistência Médica Mineira Ltda– PLAM", através da parceria firmada pelas entidades signatárias deste instrumento com a D'MABE - ADMINISTRADORA, GESTAO E COBRANCA EMPRESARIAL DE BENEFICIOS LTDA responsável pela gestão do benefício, disponibilizando aos trabalhadores sindicalizados e suas famílias, quando aplicável, **obrigatoriamente o que se segue e o que consta no Manual do Beneficiário:**

- I. Cobertura de serviços de assistência médica hospitalar, de diagnóstico e terapia, conforme rol de procedimento para o Plano ambulatorial de acordo com a Lei 9656/03 junho 1998.
- II. Os empregados da categoria serão atendidos nos consultórios médicos do corpo clínico do PLAM, por consultas ilimitadas, segundo sua livre conveniência, sem custo adicional ou por custo compartilhado de 50% (cinquenta por cento), conforme especialidades definidas pelo prestador.
- III. Cobertura dos "serviços de apoio diagnóstico" e "procedimentos ambulatoriais" em regime de custo adicional, desde que realizados pelos locais credenciados.
- IV. Cobertura de "procedimentos cirúrgicos ambulatoriais básicos" e "exames complementares básicos", desde que solicitados pelo corpo clínico do PLAM ou realizados no seu pronto socorro próprio.
- V. Atendimento de pronto-socorro 24 horas para casos de urgência e emergência, bem como procedimento de observação por até 12 horas. Os medicamentos e materiais prescritos para tratamento ambulatorial (domiciliar) serão de responsabilidade exclusiva do trabalhador.
- VI. As clínicas conveniadas, as especialidades, os procedimentos cobertos, a rede credenciada de Hospitais, Clínicas, Consultórios médicos e Laboratórios, são de responsabilidade da Administradora e do prestador responsáveis.
- VII. Os atendimentos serão feitos mediante apresentação da carteirinha de identificação do PLAM expedida pelo mesmo, após preenchimento da ficha de sindicalização e cópia da documentação necessária para inclusão, disponível em nosso site www.sintibref-minas.org.br, na regional de Uberlândia (Avenida Belarmino Cotta Pacheco, 177 - Sala 04 - 2º Piso – Bairro: Santa Mônica) ou por e-mail: triangulo@sintibrefminas.org.br. As fichas de inclusão precisam ser entregues na Regional Uberlândia até o dia 15 de cada mês, com toda documentação necessária, constante no verso da Ficha de Sindicalização.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá realizar o aceite do TERMO DE ADESÃO (coberturas, dados necessários, data de inclusão, canais de atendimento disponíveis, boletos, penalidades e etc) e efetuar às inclusões/movimentações dos empregados através do Acesso do Cliente no Sistema da D'Mabe, disponível no endereço: sistema.dmabe.com.br. O login e senha de acesso deverá ser solicitado através do e-mail: pafproben.sintibrefmg@dmabe.com.br ou pelo Whatsapp: (31) 99585-2345/ (31) 99585-2423

- I. A instituição deverá proceder ao pagamento de **R\$ 114,00** (cento e quatorze reais), **R\$ 199,00** (cento e noventa e nove reais) ou **R\$ 334,00** (trezentos e trinta e quatro reais), conforme faixa etária descrita em tabela abaixo, por cada empregado, e cumprir as regras de movimentação de empregados (inclusão e exclusão), recebimento e pagamento de boletos, e demais procedimentos da Administradora.

Por Idade	Parte patronal	Valor Empregado: Desconto em Folha	Soma Total
0 A 18 ANOS	R\$ 64,00	R\$ 50,00	R\$ 114,00
19 A 58 ANOS	R\$ 64,00	R\$ 135,00	R\$ 199,00

A PARTIR DE 59 ANOS	R\$ 64,00	R\$ 270,00	R\$ 334,00
----------------------------	------------------	-------------------	-------------------

II. O empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor de **R\$ 64,00** (sessenta e quatro reais) por trabalhador para o uso do Programa de Assistência Familiar – PAF UBERLÂNDIA (A – PLAM) em boletos mensais enviados separadamente pela Administradora. Na primeira inclusão, será acrescida a parte patronal o valor da carteirinha.

III. Para cancelamento da adesão e exclusão dos beneficiários no PLAM, o empregado deve redigir carta de próprio punho e preencher a ficha de própria de exclusão do PLAM até o dia 15 de cada mês e entregá-lo na Regional Triângulo.

IV. Cada trabalhador da categoria que optar por este benefício contribuirá, via desconto em folha de pagamento, a partir de janeiro de 2026, com valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais) na faixa etária de 0 a 18 anos, **R\$ 135,00** (cento e trinta e cinco reais) na faixa etária de 19 a 58 e **R\$ 270,00** (duzentos e setenta reais) na faixa etária acima de 59 anos.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Faculta-se aos empregados, que livremente desejarem, mediante autorização expressa, a inclusão de dependentes por sindicalização, conforme critérios e modalidades oferecidas pelo SINTIBREF-MG e previstas no Termo de Adesão e nas disposições da cláusula “Desconto de Mensalidades” prevista na CCT 2026/2027.

PARÁGRAFO TERCEIRO

No caso de trabalhadores afastados antes do início do PAF, a Instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos empregados, incentivando-os a consultas médicas para que de forma preventiva possa dar manutenção à sua saúde na tentativa de eliminar possíveis danos e evitar tratamentos mais dispendiosos e de maior grau de dificuldade para restabelecimento, em condições de trabalho. Entende-se por afastamento qualquer modalidade de afastamento pelo INSS inclusive aposentadoria por invalidez.

I. Após o retorno do trabalhador afastado/aposentado por invalidez, poderá a entidade descontar os valores pagos ao Sintibref-MG, referente à parte descontada do empregado, desde que parceladamente, sendo que o valor de cada parcela não deve exceder o dobro do valor do benefício pago pelo empregado, ou seja, até dois meses por parcela.

PARÁGRAFO QUARTO

A Instituição empregadora poderá optar por outra parceria que não a aqui mencionada, desde que **COMPROVADAMENTE** os benefícios, vantagens e condições não sejam inferiores e ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que estão elencados nesta cláusula, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, o empregador deve solicitar análise das condições do plano de saúde/ benefício de saúde oferecido, devendo o empregador enviar ao sindicato pelo e-mail: analise@sintibref-minas.org.br a comprovação de permanência dos empregados no benefício próprio, a cópia do contrato ou proposta com o prestador de saúde, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível ou comprovante de pagamento, e a lista dos empregados beneficiários, especificando qual percentual ou custo pago pelas partes, trabalhador e empregador, e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Este procedimento deve ser realizado anualmente, ou sempre que houver alteração nas condições do benefício ofertado. O SINTIBREF-MG informará a aceitação ou não, via e-mail, e caso seja aprovado o empregador deve realizar a exclusão dos empregados no benefício PAF. Fica estipulado que as Instituições Empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou do envio de permanência, a cada data base.

PARÁGRAFO QUINTO

O presente benefício aplica-se a todos trabalhadores em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário, contrato de aprendizagem, contrato intermitente e etc.

PARÁGRAFO SEXTO

A inadimplência com a Administradora acarreta a suspensão ou exclusão de todos os beneficiários trabalhadores. Por isso, a Instituição é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada trabalhador. Em função da continuidade da inadimplência a Entidade Sindical é competente para promover a cobrança extrajudicial e judicial, por descumprimento desta obrigação.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores, convencionados coletivamente por (Instrumento normativo - CCT), o Sintibref-MG possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos preceituados, inclusive exigindo a aplicação das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

PARÁGRAFO OITAVO

Ao empregado que desejar não fazer uso do referido benefício é garantido a utilização do PAF “TANGARÁ” conforme opção “b” disponível aos trabalhadores de Uberlândia. É facultado ao empregado utilizar ambos os benefícios, e nesta hipótese, a Instituição Empregadora arcará com a parte patronal de apenas 1 (um) dos benefícios e descontará e repassará ao SINTIBREF-MG os valores referentes a parte do empregado de um benefício e a parte patronal e empregado do segundo.

B - TANGARÁ

O Programa de Assistência Familiar – PAF em Uberlândia/MG, será fornecido pelo "Clube Tangará", através da parceria firmada pelas entidades signatárias deste instrumento com a D'MABE - ADMINISTRADORA, GESTÃO E COBRANÇA EMPRESARIAL DE BENEFÍCIOS LTDA responsável pela gestão do benefício, disponibilizando aos trabalhadores da categoria e seus dependentes, quando aplicável, que não optarem pelo A - PLAM ou C - CARTÃO DE TODOS, **obrigatoriamente o que se segue e o que consta no Manual do Beneficiário:**

- I. Utilização do Clube de Lazer Tangará situado a Rua das Perobas, 1000, Morada dos Pássaros – Uberlândia, conforme horários de funcionamento do parceiro.
- II. Consulta Online de clínica médica, ilimitada, ou especialidades médicas, caso encaminhado pelo clínico e desde que realizada 1 especialidade por mês, por plataforma específica do prestador. Através da plataforma terão acesso a receita médica, atestado e pedido de exames validado com certificação e assinatura digital, que serão encaminhados por e-mail, WhatsApp e link por SMS do trabalhador.
- III. As consultas devem ser previamente agendadas junto ao CENTRAL DE ATENDIMENTO 4042-5046 (whatsapp), com horário de funcionamento das 09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta-feira, exceto Sábado, Domingo e Feriado.
- IV. Todos os atendimentos e procedimentos cobertos por este benefício são de responsabilidade da Administradora e do prestador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá realizar o aceite do TERMO DE ADESÃO (coberturas, dados necessários, data de inclusão, canais de atendimento disponíveis, boletos, penalidades e etc) e efetuar às inclusões/movimentações dos empregados através do Acesso do Cliente no Sistema da D'Mabe, disponível no endereço: sistema.dmabe.com.br. O login e senha de acesso deverá ser solicitado através do e-mail: sintibrefmg@dmabe.com.br a ou pelo Whatsapp: (31) 99585-2345 / (31) 99585-2423

- I. A instituição deverá proceder ao pagamento de **R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais)** por cada empregado, e cumprir as regras de movimentação de empregados (inclusão e exclusão), recebimento e pagamento de boletos, e demais procedimentos da Administradora.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Faculta-se aos empregados que livremente desejarem, mediante autorização expressa, a inclusão de dependentes por sindicalização, conforme critérios e modalidades oferecidas pelo SINTIBREF-MG e previstas no Termo de Adesão e nas disposições da cláusula "Desconto de Mensalidades" prevista nesta CCT 2026/2027.

PARÁGRAFO TERCEIRO

No caso de trabalhadores afastados antes do início do PAF, a Instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos empregados, na forma desta cláusula, incentivando-os a consultas médicas para que de forma preventiva possa dar manutenção à sua saúde na tentativa de eliminar possíveis danos e evitar tratamentos mais dispendiosos e de maior grau de dificuldade para restabelecimento, em condições de trabalho. Entende-se por afastamento qualquer modalidade de afastamento pelo INSS inclusive aposentadoria por invalidez.

- I. Após o retorno do trabalhador afastado/aposentado por invalidez, poderá a instituição empregadora descontar os valores pagos ao SINTIBREF-MG, referente à parte desde que parceladamente, sendo que o valor de cada parcela não deve exceder o dobro do valor do benefício pago pelo empregado, ou seja, até dois meses do valor descontado dele mensalmente.

PARÁGRAFO QUARTO

A Instituição empregadora poderá optar por outra parceria que não a aqui mencionada, desde que **COMPROVADAMENTE** os benefícios, vantagens e condições não sejam inferiores e ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que estão elencados nesta cláusula, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, o empregador deve solicitar análise das condições do plano de saúde/ benefício de saúde oferecido, devendo o empregador enviar ao sindicato pelo e-mail: analise@sintibref-minas.org.br a comprovação de permanência dos empregados no benefício próprio, a cópia do contrato ou proposta com o prestador de saúde, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível ou comprovante de pagamento, e a lista dos empregados beneficiários, especificando qual percentual ou custo pago pelas partes, trabalhador e empregador, e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Este procedimento deve ser realizado anualmente, ou sempre que houver alteração nas condições do benefício ofertado. O SINTIBREF-MG informará a aceitação ou não, via e-mail, e caso seja aprovado o empregador deve realizar a exclusão dos empregados no benefício PAF. Fica estipulado que as Instituições Empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou do envio de permanência, a cada data base.

PARÁGRAFO QUINTO

O presente benefício aplica-se a todos trabalhadores em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário, contrato de aprendizagem, contrato intermitente e etc.

PARÁGRAFO SEXTO

A inadimplência com a Administradora acarreta a suspensão ou exclusão de todos os beneficiários trabalhadores. Por isso, a Instituição é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada trabalhador. Em função da continuidade da inadimplência a Entidade Sindical é competente para promover a cobrança extrajudicial e judicial, por descumprimento desta obrigação.

PARÁGRAFO SETIMO

Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores, convencionados coletivamente por (Instrumento normativo - CCT), o Sintibref-MG possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos preceituados, inclusive exigindo a aplicação das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

PARAGRAFO OITAVO

Fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar nos respectivos contracheques, conforme estipulado no parágrafo quarto da cláusula "PISO DA CATEGORIA" nesta convenção coletiva.

C - CARTÃO DE TODOS

O Programa de Assistência Familiar – PAF em Uberlândia/MG será fornecido pelo "Cartão de Todos", através da parceria firmada pelas entidades signatárias deste instrumento com a D'MABE - ADMINISTRADORA, GESTAO E COBRANCA EMPRESARIAL DE BENEFICIOS LTDA responsável pela gestão do benefício, disponibilizando aos trabalhadores da categoria e seus dependentes, quando aplicável, que não optarem pelo A - PLAM ou B - TANGARÁ, **obrigatoriamente o que se segue e o que consta no Manual do Beneficiário:**

- I. Consultas médicas nas especialidades garantidas pelo prestador, descontos em exames laboratoriais e de imagem, lazer e educação aos trabalhadores da categoria e seus dependentes do Cartão de Todos.
- II. As consultas devem ser previamente agendadas junto ao CENTRAL DE MARCAÇÃO (31) 3656-8836 (ligação) ou (31) 3191-9621 / (31) 99081-4516 (whatsapp) ou através do aplicativo do prestador.
- III. As consultas médicas das especialidades atendidas nas cidades em UBERLÂNDIA e demais cidades que houver clínica credenciada para o trabalhador e seus dependentes, se houver, serão reembolsados em valor, conforme especialidade, por consulta médica realizada e paga no ato do atendimento. Os critérios de reembolso estão previstos no Manual.
- IV. As clínicas conveniadas, as especialidades, os procedimentos cobertos e os parceiros deste benefício são de responsabilidade da Administradora e do prestador responsáveis. Os atendimentos serão realizados nas clínicas conveniadas ao Cartão de Todos, disponíveis em UBERLÂNDIA e em todo Estado de Minas Gerais.
- V. Todos os empregados da categoria, titulares do benefício PAF, que estiverem adimplentes com no mínimo duas mensalidades, terão direito à cobertura de assistência funeral por morte natural ou morte acidental pela seguradora CHUBB do Brasil, parceira do "Cartão de Todos" no valor correspondente a R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) a ser pago aos beneficiários legais ou indicados pelo empregado em termo próprio. O manual trará as regras de acesso a assistência e formas de acionamento, em caso de sinistro.
- VI. É de inteira responsabilidade da Instituição empregadora o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro, caso a instituição esteja inadimplente, neste caso seus empregados serão excluídos da apólice, retornando-os após o pagamento de todas as pendências. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão inicial de todos os empregados, a inclusão dos admitidos a cada mês e a exclusão dos empregados no mês de demissão (atualização mensal), bem como o pagamento, junto à D'mabe.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá realizar o aceite do TERMO DE ADESÃO (coberturas, dados necessários, data de inclusão, canais de atendimento disponíveis, boletos, penalidades e etc) e efetuar às inclusões/movimentações dos empregados através do Acesso do Cliente no Sistema da D'Mabe, disponível no endereço: sistema.dmabe.com.br. O login e senha de acesso deverá ser solicitado através do e-mail: sintibrefmg@dmabe.com.br ou pelo Whatsapp: (31) 99585-2345 / (31) 99585-2423.

- I. A instituição empregadora deverá proceder o pagamento de **R\$ 64,00 (sessenta e quatro reais)** por cada empregado, e cumprir as regras de movimentação de empregados (inclusão e exclusão), recebimento e pagamento de boletos, e demais procedimentos da Administradora.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Faculta-se aos empregados que livremente desejarem, mediante autorização expressa, a inclusão de dependentes por sindicalização, conforme critérios e modalidades oferecidas pelo SINTIBREF-MG e previstas no Termo de Adesão e nas disposições da cláusula "Desconto de Mensalidades" prevista nesta CCT 2026/2027.

PARÁGRAFO TERCEIRO

No caso de trabalhadores afastados antes do início do PAF, a instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos empregados, incentivando-os a consultas médicas para que de forma preventiva possa dar manutenção à sua saúde na tentativa de eliminar possíveis danos e evitar tratamentos mais dispendiosos e de maior grau de dificuldade para restabelecimento das condições de trabalho. Entende-se por afastamento qualquer modalidade de afastamento pelo INSS inclusive aposentadoria por invalidez.

- I. Após o retorno do trabalhador afastado/aposentado por invalidez, poderá a instituição empregadora descontar os valores pagos ao SINTIBREFMG, referente à parte descontada do empregado, desde que parceladamente, sendo que o valor de cada parcela não deve exceder o dobro do valor do benefício pago pelo empregado, ou seja, até dois meses do valor descontado dele mensalmente.

PARÁGRAFO QUARTO

A Instituição empregadora poderá optar por outra parceria que não a aqui mencionada, desde que COMPROVADAMENTE os benefícios, vantagens e condições não sejam inferiores e ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que estão elencados nesta cláusula, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, o empregador deve solicitar análise das condições do plano de saúde/ benefício de saúde oferecido, devendo o empregador enviar ao sindicato pelo e-mail: analise@sintibref-minas.org.br, a comprovação de permanência dos empregados no benefício próprio, a cópia do contrato ou proposta com o prestador de saúde, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível ou comprovante de pagamento, e a lista dos empregados beneficiários, especificando qual percentual ou custo pago pelas partes, trabalhador e empregador, e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Este procedimento deve ser realizado anualmente, ou sempre que houver alteração nas condições do benefício ofertado. O SINTIBREF-MG informará a aceitação ou não, via e-mail, e caso seja aprovado o empregador deve realizar a exclusão dos empregados no benefício PAF. Fica estipulado que as Instituições Empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou do envio de permanência, a cada data base.

PARÁGRAFO QUINTO

O presente benefício aplica-se a todos trabalhadores em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário, contrato de aprendizagem, contrato intermitente etc.

PARÁGRAFO SEXTO

A inadimplência com a Administradora acarreta a suspensão ou exclusão de todos os beneficiários trabalhadores. Por isso, a Instituição é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada trabalhador. Em função da continuidade da inadimplência a Entidade Sindical é competente para promover a cobrança extrajudicial e judicial, por descumprimento desta obrigação.

PARÁGRAFO SETIMO

Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores, convencionados coletivamente por (Instrumento normativo - CCT), o Sintibref-MG possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos preceituados, inclusive exigindo a aplicação das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

PARÁGRAFO OITAVO

Fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar nos respectivos contracheques, conforme estipulado no parágrafo quarto da cláusula "PISO DA CATEGORIA" nesta convenção coletiva.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROGRAMA DE ASSISTENCIA FAMILIAR – PAF MG

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

Fica garantida a obrigatoriedade da manutenção do Programa de Assistência Familiar – PAF MG a todo trabalhador de nossa categoria econômica conforme negociação coletiva para a CCT de 2013, aprovada em assembleia de 2012 e ratificada pelas assembleias posteriores, inclusive a do ano de 2025 para esta convenção coletiva de 2026/2027. Este benefício é extensivo a toda família de nossos trabalhadores, de acordo com as condições abaixo:

DEMAIS CIDADES DO ESTADO DE MINAS GERAIS

O Programa de Assistência Familiar – PAF MG previsto para todas as cidades do Estado de MG, exceto os que laboram em Belo Horizonte, Betim, Contagem, Uberlândia, Juiz de Fora, Governador Valadares e região, por possuírem disponibilização de benefícios específicos a cada cidade ou região, será fornecido pelo "Cartão de Todos", através da parceria firmada pelas entidades signatárias deste instrumento com a D'MABE - ADMINISTRADORA, GESTAO E COBRANCA EMPRESARIAL DE BENEFICIOS LTDA responsável pela gestão do benefício, disponibilizando aos trabalhadores da categoria e suas famílias, quando aplicável, **obrigatoriamente o que se segue e o que consta no Manual do Beneficiário:**

- I. Direito a descontos em consultas médicas, exames laboratoriais e de imagem, lazer e educação aos trabalhadores da categoria e seus dependentes, agendadas diretamente no aplicativo do prestador Cartão de Todos e em todas suas clínicas conveniadas, disponíveis no Estado de Minas Gerais.
- II. As clínicas conveniadas, as especialidades, os procedimentos cobertos e os parceiros deste benefício são de responsabilidade da Administradora e do prestador responsáveis.
- III. Todos os empregados da categoria, titulares do benefício PAF, que estiverem adimplentes com no mínimo duas mensalidades, terão direito à cobertura de assistência funeral por morte natural ou morte acidental pela seguradora CHUBB do Brasil, parceira do "Cartão de Todos" no valor correspondente a R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) a ser pago aos beneficiários legais ou indicados pelo empregado em termo próprio. O manual trará as regras de acesso a assistência e formas de acionamento, em caso de sinistro.
- IV. Os empregados com idade superior a 60 (sessenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias não podem ser incluídos Seguro de Assistência Funeral por Morte Natural ou Morte Acidental, por força de condições contratadas, no entanto, os que já estiverem no PAF permanecerão segurados, independentemente da idade.
- V. É de inteira responsabilidade da Instituição empregadora o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro, caso a instituição esteja inadimplente, neste caso seus empregados serão excluídos da apólice, retornando-os após o pagamento de todas as pendências. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão inicial de todos os empregados, a inclusão dos admitidos a cada mês e a exclusão dos empregados no mês de demissão (atualização mensal), bem como o pagamento, junto à D'mabe.

VI. Será obrigatório o cumprimento desta cláusula para as instituições locadas nos polos de atendimento abaixo e nas cidades até 100km destas (disponíveis no site: www.sintibref-minas.org.br), uma vez que o gasto para deslocamento continua sendo viável e altamente benéfico ao trabalhador e seus familiares. O trabalhador que está nas cidades com distância maior que 100km, aplica-se o PAF VIRTUAL, previsto nesta CCT. As cidades polo de atendimento são:

CIDADES POLO DE ATENDIMENTO		
ALFENAS	IPATINGA	PONTE NOVA
BARBACENA	ITAJUBÁ	RIBEIRÃO DAS NEVES
CONTAGEM	BELO HORIZONTE	JUIZ DE FORA
SABARÁ	CURVELO	BETIM
LAGOA SANTA	SANTA LUZIA	MONTES CLAROS
CORONEL FABRICIANO	LAVRAS	SETE LAGOAS
NOVA LIMA	CARATINGA	MANHUAÇU
TEOFILO OTONI	PASSOS	CATAGUASES
PATOS DE MINAS	UBERABA	POUSO ALEGRE
IBIRITÉ	POÇOS DE CALDAS	VARGINHA
VESPASIANO	PARÁ DE MINAS	ARAGUARI
ITAUNA	MARIANA	MURIAE
BARREIRO	PATROCÍNIO	UBERLÂNDIA
DIVINÓPOLIS	SÃO JOÃO DEL REI	VIÇOSA
CONSELHEIRO LAFAIETE	UBÁ	TRÊS CORAÇÕES

- A listagem e cidades acima está sujeita a alterações a qualquer tempo durante a vigência desta convenção coletiva.
- Ao empregado que precisar se deslocar para o atendimento médico ou de comparecimento na cidade vizinha será obrigatória a aceitação do atestado médico para abono da falta ora justificada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá realizar o aceite do TERMO DE ADESÃO (coberturas, dados necessários, data de inclusão, canais de atendimento disponíveis, boletos, penalidades e etc) e efetuar às inclusões/movimentações dos empregados através do Acesso do Cliente no Sistema da D'Mabe, disponível no endereço: sistema.dmabe.com.br. O login e senha de acesso deverá ser solicitado através do e-mail: sintibrefmg@dmabe.com.br ou pelo Whatsapp: (31) 99585-2345 / (31) 99585-2423

- O empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor de **R\$ 32,50 (trinta e dois reais e cinquenta centavos)**, por cada empregado, e cumprir as regras de movimentação de empregados (inclusão e exclusão), recebimento e pagamento de boletos, e demais procedimentos da Administradora.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Faculta-se aos empregados que livremente desejarem, mediante autorização expressa, a inclusão de dependentes por sindicalização, conforme critérios e modalidades oferecidas pelo SINTIBREF-MG e previstas no Termo de Adesão e nas disposições da cláusula "Desconto de Mensalidades" prevista nesta CCT 2026/2027.

PARÁGRAFO TERCEIRO

No caso de trabalhadores afastados antes do início do PAF, a Instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos empregados, na forma desta cláusula, incentivando-os a consultas médicas para que de forma preventiva possa dar manutenção à sua saúde na tentativa de eliminar possíveis danos e evitar tratamentos mais dispendiosos e de maior grau de dificuldade para restabelecimento, em condições de trabalho. Entende-se por afastamento qualquer modalidade de afastamento pelo INSS inclusive aposentadoria por invalidez.

- Após o retorno do trabalhador afastado/aposentado por invalidez, poderá a instituição empregadora descontar os valores pagos ao SINTIBREF-MG, referente à parte descontada do empregado, desde que parceladamente, sendo que o valor de cada parcela não deve exceder o dobro do valor do benefício pago pelo empregado, ou seja, até dois meses do valor descontado dele mensalmente.

PARÁGRAFO QUARTO

A Instituição empregadora poderá optar por outra parceria que não a aqui mencionada, desde que COMPROVADAMENTE os benefícios, vantagens e condições não sejam inferiores e ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que estão elencados nesta cláusula, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, o empregador deve solicitar análise das condições do plano de saúde/ benefício de saúde oferecido, devendo o empregador enviar ao sindicato pelo e-mail: analise@sintibref-minas.org.br, a comprovação de permanência dos empregados no benefício próprio, a cópia do contrato ou proposta com o prestador de saúde, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível ou comprovante de pagamento, e a lista dos empregados beneficiários, especificando qual percentual ou custo pago pelas partes, trabalhador e empregador, e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Este

procedimento deve ser realizado anualmente, ou sempre que houver alteração nas condições do benefício ofertado. O SINTIBREF-MG informará a aceitação ou não, via e-mail, e caso seja aprovado o empregador deve realizar a exclusão dos empregados no benefício PAF. Fica estipulado que as Instituições Empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou do envio de permanência, a cada data base.

PARÁGRAFO QUINTO

O presente benefício aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário, contrato de aprendizagem, contrato intermitente e etc.

PARÁGRAFO SEXTO

A inadimplência com a Administradora acarreta a suspensão ou exclusão de todos os beneficiários trabalhadores. Por isso, a Instituição é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada trabalhador. Em função da continuidade da inadimplência a Entidade Sindical é competente para promover a cobrança extrajudicial e judicial, por descumprimento desta obrigação.

PARÁGRAFO SETIMO

Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores, convencionados coletivamente por (Instrumento normativo - CCT), o Sintibref-MG possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos preceituados, inclusive exigindo a aplicação das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

PARÁGRAFO OITAVO

Fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar nos respectivos contracheques, conforme estipulado no parágrafo quarto da cláusula "PISO DA CATEGORIA" nesta convenção coletiva.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE ASSISTENCIA FAMILIAR – PAF GV

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

Fica garantida a obrigatoriedade do Programa de Assistência Familiar – PAF GV a todo trabalhador de nossa categoria econômica, conforme negociação coletiva para a CCT de 2013, aprovada em assembleia de 2012 e ratificada pelas assembleias posteriores, inclusive a do ano de 2025 para esta Convenção Coletiva de 2026/2027. Por demanda da categoria apresentada em assembleia melhorias na condição de atendimento com maior cobertura assistencial e melhor qualidade dos serviços prestados, haverá alteração do prestador até então responsável pela execução dos serviços, conforme disposto nesta cláusula. **O PLANO ODONTOLOGICO será exercido pelos empregados conforme cláusula específica prevista nesta CCT, nos mesmos moldes aplicáveis aos empregados da categoria em todo Estado.**

GOVERNADOR VALADARES e REGIÃO

O Programa de Assistência Familiar – PAF em Governador Valadares e região, compreendido pelas cidades de Alpercata, Campanário, Capitão Andrade, Central de Minas, Conselheiro Pena, Coroaç, Divino das Laranjeiras, Fernandes Tourinho, Frei Inocêncio, Governador Valadares, Galileia, Gonzaga, Itanhomi, Jampruca, Marilac, Matias Lobato, Mendes Pimentel, NacipRaydan, Santa Efigênia de Minas, São Félix de Minas, São Geraldo da Piedade, São Geraldo do Baixo, São José da Safira, Sardoá, Tarumirim, Tumiritinga, Virgolândia, será fornecido pela "MAIS BENEFICIOS PARA TODOS", através da parceria firmada pelas entidades signatárias deste instrumento com a D'MABE - ADMINISTRADORA, GESTAO E COBRANCA EMPRESARIAL DE BENEFICIOS LTDA responsável pela gestão do benefício, disponibilizando aos trabalhadores da categoria e suas famílias, quando aplicável, **obrigatoriamente o que se segue e o que consta no Manual do Beneficiário.**

- I. Direito a 02 (duas) consultas presenciais, de Clínica Geral ou Especialista, sem coparticipação e sem qualquer custo, conforme critérios estabelecidos pelo prestador. O atendimento deve ser previamente agendado na central exclusiva, pelo telefone (11) 4042-0027.
- II. Consulta Online de clínica médica, ilimitada, ou especialidades médicas, caso encaminhado pelo clínico e desde que realizada 1 especialidade por mês, por plataforma específica do prestador. Através da plataforma terão acesso a receita médica, atestado e pedido de exames validado com certificação e assinatura digital, que serão encaminhados por e-mail, WhatsApp e link por SMS do trabalhador. O acesso ao serviço deve ser solicitado pela central exclusiva, por meio do telefone (11) 4042-0027.
- III. As clínicas conveniadas, as especialidades, os procedimentos cobertos e os parceiros deste benefício são de responsabilidade da Administradora e do prestador responsáveis.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá realizar o aceite do TERMO DE ADESÃO (coberturas, dados necessários, data de inclusão, canais de atendimento disponíveis, boletos, penalidades e etc) e efetuar às inclusões/movimentações dos empregados através do Acesso do Cliente no Sistema da D'Mabe, disponível no endereço: sistema.dmabe.com.br. O login e senha de acesso deverá ser solicitado através do e-mail: sintibrefmg@dmabe.com.br, ou pelo Whatsapp: (31) 99585-2345 / (31) 99585-2423.

I. A instituição deverá proceder ao pagamento de **R\$ 35,60 (trinta e cinco reais e sessenta centavos)** por cada empregado, e cumprir as regras de movimentação de empregados (inclusão e exclusão), recebimento e pagamento de boletos, e demais procedimentos da Administradora.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Faculta-se aos empregados, que livremente desejarem, mediante autorização expressa, a inclusão de dependentes por sindicalização, conforme critérios e modalidades oferecidas pelo SINTIBREF-MG e previstas no Termo de Adesão e nas disposições da cláusula "Desconto de Mensalidades" prevista na CCT 2026/2027.

PARÁGRAFO TERCEIRO

No caso de trabalhadores afastados antes do início do PAF, a Instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos empregados, na forma desta cláusula, incentivando-os a consultas médicas para que de forma preventiva possa dar manutenção à sua saúde na tentativa de eliminar possíveis danos e evitar tratamentos mais dispendiosos e de maior grau de dificuldade para restabelecimento, em condições de trabalho. Entende-se por afastamento qualquer modalidade de afastamento pelo INSS inclusive aposentadoria por invalidez.

I. Após o retorno do trabalhador afastado/aposentado por invalidez, poderá a instituição empregadora descontar os valores pagos ao SINTIBREF-MG, referente à parte descontada do empregado, desde que parceladamente, sendo que o valor de cada parcela não deve exceder o dobro do valor do benefício pago pelo empregado, ou seja, até dois meses do valor descontado dele mensalmente.

PARÁGRAFO QUARTO

A Instituição empregadora poderá optar por outra parceria que não a aqui mencionada, desde que **COMPROVADAMENTE** os benefícios, vantagens e condições não sejam inferiores e ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que estão elencados nesta cláusula, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, o empregador deve solicitar análise das condições do plano de saúde/ benefício de saúde oferecido, devendo o empregador enviar ao sindicato pelo e-mail: analise@sintibref-minas.org, a comprovação de permanência dos empregados no benefício próprio, a cópia do contrato ou proposta com o prestador de saúde, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível ou comprovante de pagamento, e a lista dos empregados beneficiários, especificando qual percentual ou custo pago pelas partes, trabalhador e empregador, e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Este procedimento deve ser realizado anualmente, ou sempre que houver alteração nas condições do benefício ofertado. O SINTIBREF-MG informará a aceitação ou não, via e-mail, e caso seja aprovado o empregador deve realizar a exclusão dos empregados no benefício PAF. Fica estipulado que as Instituições Empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou do envio de permanência, a cada data base.

PARÁGRAFO QUINTO

O presente benefício aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário, contrato de aprendizagem, contrato intermitente e etc.

PARÁGRAFO SEXTO

A inadimplência com a Administradora acarreta a suspensão ou exclusão de todos os beneficiários trabalhadores. Por isso, a Instituição é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada trabalhador. Em função da continuidade da inadimplência a Entidade Sindical é competente para promover a cobrança extrajudicial e judicial, por descumprimento desta obrigação.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores, convencionados coletivamente por (Instrumento normativo - CCT), o Sintibref-MG possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos preceituados, inclusive exigindo a aplicação das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

PARÁGRAFO OITAVO

Fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar nos respectivos contracheques, conforme estipulado no parágrafo quarto da cláusula "PISO DA CATEGORIA" nesta convenção coletiva.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR – PAF VIRTUAL E PASMI

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

Na intenção de atingir todos os trabalhadores da categoria pelo **PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR** em todo o Estado, em atenção ao já garantido e negociado nas cláusulas **dos demais PAF's do Estado**, o **PAF VIRTUAL / PASMI** será garantido a **todas as CIDADES DO ESTADO DE MINAS GERAIS NÃO CONTEMPLADAS PELOS DEMAIS PAF'S**.

O Programa de Assistência Familiar – PAF Virtual será fornecido pela "MAIS BENEFICIOS PARA TODOS", através da parceria firmada pelas entidades signatárias deste instrumento com a D'MABE - ADMINISTRADORA, GESTAO E COBRANCA

EMPRESARIAL DE BENEFÍCIOS LTDA responsável pela gestão do benefício, disponibilizando aos trabalhadores da categoria e suas famílias, quando aplicável, **obrigatoriamente o que se segue e o que consta no Manual do Beneficiário e do Empregador**, sendo que as demais regras do benefício, de fornecimento, acesso e utilização, são de responsabilidade da Administradora e do prestador.

A - PAF VIRTUAL

- I. Direito a consultas médicas online nas especialidades garantidas pelo prestador, medicamentos genéricos e/ou similares gratuitos, bem como sua entrega sem qualquer custo, e cursos profissionalizantes, aos trabalhadores da categoria.
- II. **Consulta Online** de clínica médica, ilimitada, ou especialidades médicas, caso encaminhado pelo clínico e desde que realizada 1 especialidade por mês, por plataforma específica do prestador. Através da plataforma terão acesso a receita médica, atestado e pedido de exames validado com certificação e assinatura digital, que serão encaminhados por e-mail, WhatsApp e link por SMS do trabalhador.
- III. Somente as consultas com especialistas devem ser previamente agendadas junto a Central de Atendimento via telefone (WhatsApp): (031) 4042-5046, com horário de funcionamento das 09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta- feira, exceto Sábado, Domingo e Feriados.
- IV. **Benefício Medicamento para Todos** oferece medicamentos Genéricos e Similares gratuitamente, desde que receitados pelos profissionais das referidas Consultas Online, garantida por este PAF-VIRTUAL, ou plano aprovado pela entidade sindical.
- V. Os medicamentos devem ser solicitados na Central de Atendimento via Telefone (WhatsApp): (031) 4042-5046 e sua entrega será gratuita e no prazo de 2 a 5 dias úteis da solicitação no endereço informado pelo trabalhador.
- VI. **Cursos profissionalizantes** através do ensino à distância (EAD), com certificação, por meio de plataforma disponibilizada pelo prestador. Os cursos EAD além de acessíveis e com vasta variedade, proporcionam inclusão social, maior flexibilidade e economia. O acesso aos cursos se dará através do site: www.maisbeneficiosparatodos.com.br, na opção Cursos EAD. É necessário cadastro prévio do trabalhador beneficiário através da Central de Atendimento via telefone (WhatsApp): (031) 4042-5046 para obtenção do login

B - PASMI - PROGRAMA DE ASSISTENCIA EM SAUDE MENTAL INTEGRADA:

- I. Núcleo Emocional e Psicossocial – Acesso através de plataforma online (www.maisbeneficiosparatodos.com.br) a assistentes psicossociais, médicos psiquiatras e psicólogos.
- II. Núcleo Saúde Visual – O empregado terá direito a 1 (um) óculos de grau por ano, sem custo algum, entregue sem custo no local por ele desejado, com armação premium lentes HDI, tratamento anti reflexo e proteção blue. Através da central via Whast app (11) 3090-0372, com horário de funcionamento das 09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta- feira, exceto Sábado, Domingo e Feriados.
- III. Saúde Física e Nutricional – consultas e planos alimentares personalizados com Nutricionista. Treinos ao vivo e gravados personalizados com um educador físico (personal trainer). Cumprimento a NR-17 com orientações legais e ergonomia. Fisioterapia online para soluções de dores e prevenções.
- IV. Núcleo de Mindfulness e Meditação – Consultas com terapeutas agendadas
- V. Em caso de dúvida ou acesso, a central PASMI está disponível via Whats app (11)-3090-0372, com horário de funcionamento das 09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta- feira, exceto Sábado, Domingo e Feriados.

C - PARA O EMPREGADOR:

- I. Núcleo Compliance NR-1 digital – Software de gestão completa do GRO e riscos psicossociais. Inventário de riscos. Documentação para auditorias. Canal de denúncias/Ouvidoria.
- II. Canal direto e exclusivo para dúvidas e solicitações via Whats app (11)-5108-5377, com horário de funcionamento das 09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta- feira, exceto Sábado, Domingo e Feriados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá realizar o aceite do TERMO DE ADESÃO (coberturas, dados necessários, data de inclusão, canais de atendimento disponíveis, boletos, penalidades e etc) e efetuar às inclusões/movimentações dos empregados através do Acesso do Cliente no Sistema da D'Mabe, disponível no endereço: sistema.dmabe.com.br. O login e senha de acesso deverá ser solicitado através do e-mail: sintibrefmg@dmabe.com.br; ou pelo Whatsapp: (31) 99585-2345/ (31) 99585-2423

- I. A instituição deverá proceder ao pagamento de **R\$ 43,96 (quarenta e três reais e noventa e seis centavos)**, por cada empregado, e cumprir as regras de movimentação de empregados (inclusão e exclusão), recebimento e pagamento de boletos, e demais procedimentos da Administradora.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Faculta-se aos empregados, que livremente desejarem, mediante autorização expressa, a inclusão de dependentes por sindicalização, conforme critérios e modalidades oferecidas pelo SINTIBREF-MG e previstas no Termo de Adesão e nas disposições da cláusula "Desconto de Mensalidades" prevista na CCT 2026/2027.

- I. São considerados dependentes dos trabalhadores da categoria casados ou por união estável, os filhos e cônjuges, e aos trabalhadores solteiros, os pais.

PARÁGRAFO TERCEIRO

No caso de trabalhadores afastados/aposentado por invalidez, antes do início do PAF, a instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos empregados, incentivando-os a consultas médicas para que de forma preventiva possa dar manutenção à sua saúde na tentativa de eliminar possíveis danos e evitar tratamentos mais dispendiosos e de maior grau de dificuldade para restabelecimento, em condições de trabalho. Entende-se por afastamento qualquer modalidade de afastamento pelo INSS inclusive aposentadoria por invalidez.

I. Após o retorno do trabalhador afastado/aposentado por invalidez, poderá a instituição empregadora descontar os valores pagos ao SINTIBREF-MG, referente à parte descontada do empregado, desde que parceladamente, sendo que o valor de cada parcela não deve exceder o dobro do valor do benefício pago pelo empregado, ou seja, até dois meses do valor descontado dele mensalmente

PARÁGRAFO QUARTO

A Instituição empregadora poderá optar por outra parceria que não a aqui mencionada, desde que **COMPROVADAMENTE** os benefícios, vantagens e condições não sejam inferiores e ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que estão elencados nesta cláusula, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, o empregador deve solicitar análise das condições do plano de saúde/ benefício de saúde oferecido, devendo o empregador enviar ao sindicato pelo e-mail: analise@sintibref-minas.org.br, a comprovação de permanência dos empregados no benefício próprio, a cópia do contrato ou proposta com o prestador de saúde, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível ou comprovante de pagamento, e a lista dos empregados beneficiários, especificando qual percentual ou custo pago pelas partes, trabalhador e empregador, e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Este procedimento deve ser realizado anualmente, ou sempre que houver alteração nas condições do benefício ofertado. O SINTIBREF-MG informará a aceitação ou não, via e-mail, e caso seja aprovado o empregador deve realizar a exclusão dos empregados no benefício. Fica estipulado que as Instituições Empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou do envio de permanência, a cada data base.

PARÁGRAFO QUINTO

O presente benefício aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário, contrato de aprendizagem, contrato intermitente e etc.

PARÁGRAFO SEXTO

A inadimplência com a Administradora acarreta a suspensão ou exclusão de todos os beneficiários trabalhadores. Por isso, a Instituição é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada trabalhador. Em função da continuidade da inadimplência a Entidade Sindical é competente para promover a cobrança extrajudicial e judicial, por descumprimento desta obrigação.

PARÁGRAFO SETIMO

Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores, convencionados coletivamente por (Instrumento normativo - CCT), o Sintibref-MG possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos preceituados, inclusive exigindo a aplicação das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

PARÁGRAFO OITAVO

Fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar nos respectivos contracheques, conforme estipulado no parágrafo quarto da cláusula "PISO DA CATEGORIA" nesta convenção coletiva.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MEDICAMENTO PARA TODOS E PASMI

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

O benefício MEDICAMENTO PARA TODOS será fornecido pela "MAIS BENEFICIOS PARA TODOS", através da parceria firmada pelas entidades signatárias deste instrumento com a D'MABE - ADMINISTRADORA, GESTAO E COBRANCA EMPRESARIAL DE BENEFICIOS LTDA responsável pela gestão do benefício, disponibilizando aos trabalhadores da categoria e suas famílias, quando aplicável, **obrigatoriamente o que se segue e o que consta no Manual do Beneficiário e do Empregador, sendo que as demais regras do benefício**, de fornecimento, acesso e utilização, são de responsabilidade da Administradora e do prestador:

MEDICAMENTO PARA TODOS:

- I. O benefício "Medicamento Para Todos", oferece medicamentos genéricos e similares GRATUITAMENTE, desde que receitados pelos profissionais dos PAF's previstos nessa CCT e dos planos próprios aprovados pelo Sintibref/MG, com exceção dos trabalhadores abrangidos pelo PAF VIRTUAL.
- II. Os medicamentos devem ser solicitados na Central de Atendimento via Telefone (WhatsApp): (031) 4042-5046 e sua entrega será gratuita e no prazo de 2 a 5 dias úteis da solicitação, no endereço informado pelo trabalhador.

PASMI:

- I. Núcleo Emocional e Psicossocial – Acesso através de plataforma online (www.maisbeneficosparatodos.com.br) a assistentes psicossociais, médicos psiquiatras e psicólogos.
- II. Núcleo Saúde Visual – O empregado terá direito a 1 (um) óculos de grau por ano, sem custo algum, entregue sem custo no local por ele desejado, com armação premium lentes HDI, tratamento anti reflexo e proteção blue. Através da central via Whast app (11)-3090-0372, com horário de funcionamento das 09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta- feira, exceto Sábado, Domingo e Feriados.
- III. Saúde Física e Nutricional – consultas e planos alimentares personalizados com Nutricionista. Treinos ao vivo e gravados personalizados com um educador físico (personal trainer). Cumprimento a NR-17 com orientações legais e ergonomia. Fisioterapia online para soluções de dores e prevenções.

IV. Núcleo de Mindfulness e Meditação – Consultas com terapeutas agendadas

V. Em caso de dúvida ou acesso, a central PASMI está disponível via Whats app (11) 3090-0372, com horário de funcionamento das 09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta- feira, exceto Sábado, Domingo e Feriados.

PARA O EMPREGADOR:

II. Núcleo Compliance NR-1 digital – Software de gestão completa do GRO e riscos psicossociais. Inventário de riscos. Documentação para auditorias. Canal de denúncias/Ouvidoria.

II. Canal direto e exclusivo para dúvidas e solicitações via Whats app (11)-5108-5377, com horário de funcionamento das 09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta- feira, exceto Sábado, Domingo e Feriados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá realizar o aceite do TERMO DE ADESÃO (coberturas, dados necessários, data de inclusão, canais de atendimento disponíveis, boletos, penalidades e etc) e efetuar às inclusões/movimentações dos empregados através do Acesso do Cliente no Sistema da D'Mabe, disponível no endereço: sistema.dmabe.com.br. O login e senha de acesso deverá ser solicitado através do e-mail: sintibrefmg@dmabe.com.br ou pelo Whatsapp: (31) 99585-2345/ (31) 99585-2423.

I. A instituição deverá proceder ao pagamento de **R\$ 37,95 (trinta e sete reais e noventa e cinco centavos)** por cada empregado, e cumprir as regras de movimentação de empregados (inclusão e exclusão), recebimento e pagamento de boletos, e demais procedimentos da Administradora.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Faculta-se aos empregados, que livremente desejarem, mediante autorização expressa, a inclusão de dependentes por sindicalização, conforme critérios e modalidades oferecidas pelo SINTIBREF-MG e previstas no Termo de Adesão e nas disposições da cláusula "Desconto de Mensalidades" prevista na CCT 2026/2027.

I. São considerados dependentes dos trabalhadores da categoria casados ou por união estável, os filhos e cônjuges, e aos trabalhadores solteiros, os pais.

PARÁGRAFO TERCEIRO

No caso de trabalhadores afastados/aposentado por invalidez, antes do início do Medicamento Para Todos, a instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos empregados, incentivando-os a consultas médicas para que de forma preventiva possa dar manutenção à sua saúde na tentativa de eliminar possíveis danos e evitar tratamentos mais dispendiosos e de maior grau de dificuldade para restabelecimento, em condições de trabalho. Entende-se por afastamento qualquer modalidade de afastamento pelo INSS inclusive aposentadoria por invalidez.

I. Após o retorno do trabalhador afastado/aposentado por invalidez, poderá a instituição empregadora descontar os valores pagos ao SINTIBREF-MG, referente à parte descontada do empregado, desde que parceladamente, sendo que o valor de cada parcela não deve exceder o dobro do valor do benefício pago pelo empregado, ou seja, até dois meses do valor descontado dele mensalmente.

PARÁGRAFO QUARTO

A Instituição empregadora poderá optar por outra parceria que não a aqui mencionada, desde que COMPROVADAMENTE os benefícios, vantagens e condições não sejam inferiores e ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que estão elencados nesta cláusula, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, o empregador deve solicitar análise das condições benefício oferecido, devendo o empregador enviar ao sindicato pelo e-mail: analise@sintibref-minas.org.br, a comprovação de permanência dos empregados no benefício próprio, a cópia do contrato ou proposta com o prestador de saúde, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível ou comprovante de pagamento, e a lista dos empregados beneficiários, especificando qual percentual ou custo pago pelas partes, trabalhador e empregador, e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Este procedimento deve ser realizado anualmente, ou sempre que houver alteração nas condições do benefício ofertado. O SINTIBREF-MG informará a aceitação ou não, via e-mail, e caso seja aprovado o empregador deve realizar a exclusão dos empregados no benefício. Fica estipulado que as Instituições Empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou do envio de permanência, a cada data base.

PARÁGRAFO QUINTO

O presente benefício aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário, contrato de aprendizagem, contrato intermitente e etc.

PARÁGRAFO SEXTO

A inadimplência com a Administradora acarreta a suspensão ou exclusão de todos os beneficiários trabalhadores. Por isso, a Instituição é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada trabalhador. Em função da continuidade da inadimplência a Entidade Sindical é competente para promover a cobrança extrajudicial e judicial, por descumprimento desta obrigação.

PARÁGRAFO SETIMO

Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores, convencionados coletivamente por (Instrumento normativo - CCT), o Sintibref-MG possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos preceituados, inclusive exigindo a aplicação das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

PARÁGRAFO OITAVO

Fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar nos respectivos contracheques, conforme estipulado no parágrafo quarto da cláusula "PISO DA CATEGORIA" nesta convenção coletiva.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PLANO ODONTOLÓGICO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente Plano Odontológico, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, no valor de **R\$ 18,80 (dezoito reais e oitenta centavos)**, devendo conter as seguintes coberturas:

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os procedimentos cobertos tanto para empregados quanto dependentes contemplam: rol mínimo da ANS, quais sejam, cirurgia, dentística, diagnóstico, endodontia, odontopediatria, pacientes especiais, prótese, periodontia, radiologia, urgência, prevenção em saúde bucal, bem como, mais de 27 (vinte e sete) procedimentos adicionais nas seguintes coberturas: prótese dentária, cirurgia, dentística, emergência, endodontia, odontologia legal, odontopediatria, periodontia, prevenção, radiologia.

PARÁGRAFO SEGUNDO

As entidades signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria com a Win Administradora de Benefícios, autorizada pela ANS (Agência Nacional de Saúde), especialista de mercado e com diversos diferenciais, que por meio de operadora de serviços odontológicos, oferece todos os procedimentos elencados no parágrafo primeiro.

- I. O Empregador localizado nas cidades onde ainda está sendo implementado o atendimento por parte da operadora do plano odontológico ou que estejam a mais de 100 km do polo de atendimento, são desobrigadas do cumprimento desta cláusula, até que chegue atendimento na cidade ou em um polo de atendimento em um raio de até 100 km de distância.
- II. As cidades que não são polos de atendimento, mas estão em distância inferior a um raio de 100 km das clínicas credenciadas continuam obrigadas a cumprir esta cláusula.
- III. Os trabalhadores que estiverem nas cidades com distância superior a 100 km e desejarem fazer o uso do referido benefício, poderão fazê-lo e neste caso o empregador, deverá cumprir a presente cláusula.
- IV. O empregador ao optar pelo parceiro deve realizar a contratação através do site <https://centraldosbeneficios.com.br/> onde constam todas as informações do presente PLANO ODONTOLÓGICO, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro constantes no site e pelos telefones: (31) 3297-5353 e 0800-9410-123.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os empregadores que já oferecerem o plano odontológico previsto nesta cláusula aos seus empregados por meio de outra OPERADORA contratada, ficam suspensos de cumprir a presente convenção desde que garanta todas as coberturas do parágrafo primeiro desta cláusula através de uma operadora devidamente registrada na ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar e desde que tais coberturas não sejam inferiores e/ou em menor quantidade das que lá estão elencadas e não haja qualquer prejuízo aos empregados.

- I. Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: analise@sintibref-minas.org.br, cópia do contrato com rol de procedimentos cobertos ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

PARÁGRAFO QUARTO

No caso de empregados beneficiários afastados antes do início do plano odontológico a instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne suas atividades. E os empregados beneficiários afastados após a inclusão no referido benefício, o empregador continuará responsável pelo pagamento da mensalidade incentivando os empregados a realizarem consultas preventivas ou tratamentos neste período. Entende-se por afastamento qualquer modalidade de afastamento pelo INSS inclusive aposentadoria por invalidez.

PARÁGRAFO QUINTO

Com a suspensão da utilização por inadimplência, o empregador é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário bem como deverá arcar com as demais penalidades previstas nesta convenção coletiva.

PARÁGRAFO SEXTO

Fica estendido a todos os dependentes de nossos representados, o direito de uso deste benefício, ao mesmo custo pago pelo empregador, valores estes que serão assumidos pelo empregado titular através de autorização para desconto em folha, o que não impede o empregador por liberalidade, em relação aos dependentes, assumir tais custos.

I. Aos empregados que desejarem a inclusão de seus dependentes devem preencher o formulário (disponível no portal do cliente) autorizando assim o desconto em folha de pagamento, juntamente com o empregador, que também deve assinar o termo de adesão.

PARÁGRAFO SETIMO

O presente benefício odontológico aplica-se a todos os empregados em toda modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: por tempo indeterminado; por prazo determinado, inclusive em período de experiência; temporário, contrato de aprendizagem, contrato intermitente e etc.

PARÁGRAFO OITAVO

Fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar nos respectivos contracheques, conforme estipulado no parágrafo quarto da cláusula "PISO DA CATEGORIA" nesta convenção coletiva.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA TOTAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

O seguro estabelecido na presente cláusula visa garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e vantagens aos trabalhadores e empregadores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente Seguro de Vida, para cumprimento pelo empregador, no valor mensal de **R\$ 11,32 (onze reais e trinta de dois centavos)**, podendo ser compartilhado conforme prevê o parágrafo quinto desta cláusula, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências:

SEGURO DE VIDA EM GRUPO			
	TITULAR R\$	CÔNJUGE R\$	FILHOS R\$
MORTE	19.000,00	5.700,00	3.800,00
MORTE ACIDENTAL	19.000,00	5.700,00	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	19.000,00	5.700,00	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	19.000,00	5.700,00	NÃO TEM
DOENÇAS GRAVES	19.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	5.000,00	5.000,00	5.000,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS	10.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
4 SORTEIOS MENSAIS	500,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDÊNCIA EM CASO DE IPA ATÉ	2.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM

* Quando ocorrer uma MORTE ACIDENTAL os valores das coberturas: Morte e Indenização especial por morte acidental

PARÁGRAFO SEGUNDO

As entidades signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria para contratação do presente seguro de vida com a Central Clube de Seguros, especialista de mercado e com diversos diferenciais, que irá realizar a estipulação, gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Companhias Seguradoras, que irão garantir à toda categoria o presente SEGURO DE VIDA.

I. Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula pelo parceiro, o empregador deverá realizar a contratação do seguro através do site <https://centraldosbeneficios.com.br/>, onde constam todas as informações do presente seguro, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro constantes no site e pelos telefones: (31) 3297-5353 e 0800-9410-123.

II. Os empregadores que já oferecerem o seguro previsto nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam suspensos de cumprir o presente benefício desde que comprovem que o prestador garanta por meio de uma seguradora contratada e registrada na SUSEP – SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS todas as coberturas elencadas na tabela descrita no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados e não haja qualquer prejuízo aos empregados.

III. Os empregadores deverão enviar os documentos de comprovação de contratação do seguro para análise do cumprimento da presente cláusula, através do e-mail analise@sintibref-minas.org.br, contendo cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

IV. Os empregados com idade superior a 70 anos, 11 meses e 29 dias, deverão preencher declaração de saúde, enviada pela seguradora, para a avaliação de inclusão na apólice do seguro de vida vigente.

Aos trabalhadores afastados antes do início de inclusão no Seguro de vida, o Empregador fica isento da sua obrigatoriedade até que este retorne às suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o Empregador continua responsável pelo pagamento das mensalidades, inclusive em casos de aposentadoria por invalidez.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente convenção coletiva de trabalho, assumindo todo o ônus previsto nesta convenção pelo indevido descumprimento.

PARÁGRAFO QUARTO

O Empregador detém a prerrogativa de descontar dos trabalhadores até 50% (cinquenta por cento) do valor do referido Seguro de Vida em Grupo descrito nessa cláusula, administrada pela Central dos Benefícios. Para tanto, cabe ao Empregador possuir a adesão formal do empregado para pagamento de parte do presente Seguro de Vida em Grupo, conforme aprovado em assembleia desde sua inclusão em CCT.

I. A falta da autorização de compartilhamento não exime o Empregador do cumprimento integral desta cláusula, visto que o descumprimento enseja em responsabilização civil de reparar o dano ao trabalhador prejudicado, bem como, as penalidades previstas neste Instrumento Coletivo.

II. O Seguro de Vida em Grupo é assegurado a todo empregado da categoria e na inexistência de autorização formal para desconto em sua folha de pagamento, o Empregador deverá custear integralmente o referido benefício.

PARÁGRAFO QUINTO

O presente benefício aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência, Contrato de Trabalho Temporário, contrato de aprendizagem, contrato intermitente e etc.

PARÁGRAFO SEXTO

Fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do Empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, conforme estipulado no parágrafo quarto da cláusula "PISO DA CATEGORIA" nesta convenção coletiva.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO BEM-ESTAR INTEGRAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

Fica instituída a obrigatoriedade de contratação do presente seguro de acidentes pessoais e programa de assistências voltadas à saúde e bem-estar do trabalhador, proporcionando segurança e benefícios aos trabalhadores e empregadores, tendo o presente programa foco e apoio para auxílio no cumprimento da NR-1, no valor mensal de **R\$ 44,35 (Quarenta e quatro reais e trinta e cinco centavos)**, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências:

PLANO OURO

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	-	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	-	-	Disponibiliza assistência "personal fitness" ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.

ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA	-		Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira.
KIT ACOLHIMENTO	-	-	Envio de caixa física de acolhimento a` família do colaborador falecido, com mensagem personalizada e orientações práticas para os primeiros dias.
CDB QUALIFICA	-	-	Acesso a plataforma de aprendizagem com mais de 300 cursos (soft skills, atendimento, liderança, LGPD, diversidade, bem-estar e finanças), com emissão de certificado e atualização contínua.
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR		DESCRIÇÃO
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 15.000,00		Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada		Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00		Valores líquidos de Imposto de Renda.
ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	R\$ 1.500,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 2.000,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA EMPRESARIAL	-	-	Consultoria jurídica para empresas e instituições filantrópicas nas áreas de Direito Civil e Direito do Trabalho, oferece suporte jurídico remoto para sanar dúvidas.
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA EMPRESARIAL	-	-	Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira.
COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR		DESCRIÇÃO
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00		Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.
SERVIÇOS ADICIONAIS *			
BENEFÍCIOS	VALOR		DESCRIÇÃO
ASSISTENTE SOCIAL	SIM		Serviço voltado ao acolhimento e suporte integral em momentos críticos, como

		falecimento, afastamento ou nascimento, garantindo orientação social, emocional e prática à família e ao colaborador, com acompanhamento de assistente social.
PLATAFORMA DE ANÁLISE E MONITORAMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS	SIM	Permite a identificação, acompanhamento e mitigação de fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho, em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).
BEM + RH	SIM	Apoio técnico e administrativo às empresas por especialista, com ênfase ao RH, com ferramentas sobre gestão e adequação às normas trabalhistas.
PLATAFORMA DE BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL	SIM	Ferramenta digital que oferece conteúdo, programas e atividades voltados ao equilíbrio emocional e à qualidade de vida do trabalhador. Promove autocuidado, redução de estresse e bem-estar no ambiente de trabalho. Conta também com ampla rede de academias parceiras, com valores reduzidos ou subsidiados.
PLATAFORMA DE SAÚDE OCUPACIONAL	SIM	Plataforma facilitadora na gestão da saúde do trabalhador, com foco no monitoramento ocupacional, na promoção do bem-estar e na integração de ações preventivas. Permite controle de exames periódicos, PCMSO e laudos obrigatórios, com suporte operacional e atendimento em rede credenciada. Em alguns casos, disponibiliza ASO gratuito, reduzindo custos e garantindo conformidade às normas de segurança e medicina do trabalho.

* Os serviços adicionais descritos nesta cláusula possuem natureza não securitária, não constituem cobertura indenizatória e não são objeto de regulação da SUSEP. Tais serviços são ofertados por prestadores independentes, sem responsabilidade securitária ou financeira da seguradora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO



Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula pelo parceiro, o empregador deverá realizar a contratação do seguro através do site <https://centraldosbeneficios.com.br/>, onde constam todas as informações do presente seguro, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro constantes no site e pelos telefones: (31) 3297-5353 e 0800-9410-123.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os empregadores que já oferecerem o seguro previsto nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam suspensos de cumprir o presente benefício desde que comprovem que o prestador garanta por meio de uma seguradora contratada e registrada na SUSEP – SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS todas as coberturas elencadas na tabela descrita no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados e não haja qualquer prejuízo aos empregados. Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar ao e-mail: analise@sintibref-minas.org.br, cópia do contrato com rol de procedimentos cobertos ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

PARAGRAFO TERCEIRO

Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente convenção coletiva de trabalho, assumindo todo o ônus previsto nesta convenção pelo indevido descumprimento.

I. Aos trabalhadores afastados antes do início do Programa Bem-Estar Integral, o Empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne às suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o Empregador continua responsável pelo pagamento das mensalidades, inclusive em casos de aposentadoria por invalidez.

PARÁGRAFO QUARTO

O presente benefício aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência, Contrato de Trabalho Temporário, contrato de aprendizagem, contrato intermitente e etc.

PARÁGRAFO QUINTO

Fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do Empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, conforme estipulado no parágrafo quarto da cláusula “PISO DA CATEGORIA” nesta convenção coletiva.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO DE CARGO

As Instituições se obrigam a anotar na CTPS dos Empregados o cargo efetivamente exercido por estes, exceto nos casos de substituição eventual. Obrigam-se ainda a proceder à atualização de todas as situações de fatos já ocorridas, na relação capital x trabalho, até no máximo 60 dias após a ocorrência de tal fato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO INTERMITENTE

As Instituições poderão contratar trabalhadores na modalidade de Contrato de trabalho intermitente no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo alternância entre os períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS e conterá:

- I. Identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
- II. Valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do piso da categoria, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- III. O local e o prazo para o pagamento da remuneração.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, por escrito, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

PARÁGRAFO TERCEIRO



Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa, sendo que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

PARÁGRAFO QUARTO

Os pagamentos devem ocorrer mensalmente, independentemente da quantidade de dias trabalhados, até o quinto dia útil de cada mês, devendo o empregado receber, de imediato, as seguintes parcelas que devem ser discriminadas por recibo de pagamento e pagas na conta salário do trabalhador.

- I. Remuneração, valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do piso da categoria;
- II. Férias proporcionais com acréscimo de um terço, com base nos dias trabalhados, independente da carga horária diária.
- III. Décimo terceiro salário proporcional;
- IV. Repouso semanal remunerado;
- V. Adicionais legais;
- VI. Recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

PARÁGRAFO QUINTO

A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. Mediante prévio acordo entre empregado e empregador, as férias poderão ser gozadas em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134 da CLT.

PARÁGRAFO SEXTO

O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Fica obrigado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

- I. Locais de prestação de serviços;
- II. Turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;
- III. Formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços, desde que respeitado o disposto no parágrafo segundo desta cláusula.

PARÁGRAFO OITAVO

Na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 2º e § 3º desta cláusula, será devido à parte prejudicada o valor equivalente a prestação de serviço convocada e aceita, podendo as partes, estabelecer por mútuo acordo, o formato desta reparação.

PARÁGRAFO NONO

O período de inatividade não se considera tempo a disposição do empregador e não será remunerado, restando facultado ao empregado prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço durante a inatividade, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO

Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas na integralidade todas as verbas rescisórias, que serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO

As normas legais futuras que forem aprovadas e que regulamentem e/ou adéquem ao presente contrato de trabalho intermitente, deverão ser aplicadas aos empregados desta categoria, e necessariamente para sua aplicação deverão ser negociadas com os sindicatos laboral e patronal, para aquiescência e validade deste contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATAÇÕES POR COOPERATIVAS

Recomenda-se que todos os empregados desta categoria econômica sejam contratados diretamente com a entidade empregadora a fim de se resguardar todos os direitos e garantias previstos em CLT e por esta CCT. Evitando assim, flexibilização dos direitos trabalhistas e os contratos terceirizados por cooperativas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Todo empregado readmitido estará desobrigado de firmar contrato de experiência, desde que na mesma função.



DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

No ato da dispensa do empregado, a Instituição deverá comunicá-lo, por escrito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

No caso de concessão de aviso prévio pela Instituição, o empregado que requerer mediante a comprovação de novo emprego ser dispensado do cumprimento do restante do aviso, o pagamento do saldo de salário considerará os dias trabalhados até a data do requerimento e comprovação do novo emprego. Ressalta-se que o último dia trabalhado do empregado será o dia que requerer e comprovar o novo emprego.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Ocorrendo a hipótese do § 1º, a Instituição efetuará o pagamento integral das verbas rescisórias em até 10 (dez) dias contados do término do aviso prévio, ou seja, da data de requerimento e comprovação de novo emprego.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO INDIRETA

No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista nesta Convenção, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho, conforme artigo 483 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESCISÃO POR MÚTUO ACORDO

As rescisões de mútuo acordo serão realizadas com assistência do sindicato profissional nos termos das cláusulas “RESCISÃO DE CONTRATO – HOMOLOGAÇÃO PRESENCIAL e CONFERÊNCIA ONLINE”, previstas neste instrumento.

PARAGRAFO PRIMEIRO

Caso o término do contrato, ainda que rescindido por mútuo acordo, ocorra no decorrer dos 30 dias que antecedem a data base, é devida ao trabalhador, multa correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário vigente do empregado.

PARAGRAFO SEGUNDO

As partes acordam que nos casos de rescisão de mútuo acordo de Empregado portador de estabilidade será devido ao mesmo uma indenização de 50% (cinquenta por cento) equivalente ao período restante de estabilidade.

PARAGRAFO TERCEIRO

O aviso prévio trabalhado será cumprido, no máximo, por 30 dias e os dias excedentes, deverão ser indenizados em sua forma integral, na rescisão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RESCISÃO JUSTIFICADA SUSPENSÃO / ADVERTÊNCIA

Ficam as Instituições obrigadas a informar, por escrito, aos empregados, os motivos das advertências ou suspensões disciplinares, bem como, de demissão motivada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO DE CONTRATO – HOMOLOGAÇÃO PRESENCIAL

As partes acordam que as rescisões de contrato de trabalho iguais ou superiores a 01 (um) ano de trabalho, continuarão a serem realizadas obrigatoriamente com a assistência do Sindicato da categoria profissional, na intenção de garantir a segurança jurídica às partes, empregado e empregador, e de proporcionar a obtenção do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, demonstrando a regularidade da instituição.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As instituições devem informar os dados do empregador e empregado, do contrato de trabalho e da rescisão contratual, para que possa realizar agendamento de homologação. Para tanto, a fim de se observar o prazo legal para quitação das verbas rescisórias e a entrega das guias, bem como a disponibilidade do sindicato em homologar, as homologações devem ser agendadas, em até 48hs após a assinatura do Aviso Prévio pelo Empregado. No caso de o sindicato não disponibilizar agenda em tempo hábil, importando no descumprimento do prazo do artigo 477 da CLT, ficará a Instituição isenta do pagamento das penalidades daquele diploma legal.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Para conferência e homologação, as Instituições devem apresentar os documentos obrigatórios listados no site www.sintibrefminas.org.br (homologações). Havendo ressalva na homologação de quesitos ou documentos não impeditivos, as instituições devem comunicar por escrito ao SINTIBREF-MG, em até 10 dias corridos, parecer acerca de RESSALVA(S) que venha(m) ocorrer no TRCT – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, por escrito, encaminhado ao e-mail: conferencia@sintibref-minas.org.br ou extraordinariamente, por correios a Sede do SINTIBREF-MG ou Regionais, dependendo do local da homologação.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os valores devidos na rescisão contratual do empregado devem ser feitos por depósito em conta ou em espécie ou por cheque administrativo. Se a homologação for efetuada no último dia previsto do aviso, caso seja pago por cheque administrativo, deve ser feito em tempo hábil para recebimento (saque) das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO QUARTO

O aviso prévio deve ser concedido e assinado na data em que houver a comunicação do desligamento ao empregado. Caso haja assinatura do aviso em momento posterior a comunicação, caracterizará como data de afastamento o dia em que o aviso foi assinado e a homologação não será realizada quando o aviso refletir assinatura não correspondente a data de sua concessão.

PARÁGRAFO QUINTO

Conforme artigo 477, §6º, CLT, alterada pela Lei 13.467/17, a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. Entende-se por término do contrato no aviso prévio indenizado, o último dia trabalho, para fins de contagem de prazo para recebimento das verbas rescisórias e entrega de documentação no ato da homologação.

PARÁGRAFO SEXTO

A obrigação de cumprir o presente procedimento é da Instituição Empregadora, que em caso de descumprimento, estará sujeita as penalidades por descumprimento previstas neste instrumento coletivo, restando possível ao empregado, por meio da assistência jurídica do SINTIBREF, pleitear direitos que porventura não tenham sido pagos e requerer as penalidades revertidas a ele, por descumprimento desta convenção coletiva.

PARÁGRAFO SETIMO

Os tratamentos de dados pessoais decorrentes desta convenção coletiva, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terão como base legal, em regra, o cumprimento de obrigação legal trabalhista pelo controlador, prevista o artigo 7º, inciso II, da LGPD.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO DE CONTRATO – CONFERÊNCIA ONLINE

As partes acordam que as rescisões de contrato de trabalho iguais ou superiores a 01_(um) ano de trabalho, continuarão a serem realizadas obrigatoriamente com a assistência do Sindicato da categoria profissional, na intenção de garantir a segurança jurídica às partes, empregado e empregador, e de proporcionar a obtenção do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, demonstrando a regularidade da instituição. Nos locais onde não há sede ou regionais do SINTIBREF-MG, haverá a conferência prévia das rescisões dos contratos, que serão realizadas a distância, via e-mail.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para a conferência prévia a Instituição deve enviar ao SINTIBREF-MG, através do e-mail: conferencia@sintibref-minas.org.br os documentos obrigatórios listados no site www.sintibref-minas.org.br (homologações), com antecedência de até 5 (cinco) dias da data final para pagamento, e aguardar o resultado da conferência com a autorização, por parte da entidade sindical profissional, para entrega da documentação da rescisão para o empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Junto ao envio da documentação necessária para homologação (atente-se aos documentos impeditivos de realização) deve ser enviado pela instituição o e-mail e telefone do empregado rescindido, visto que ao término da conferência, as partes, empregado e empregador, serão informados da conformidade dos documentos e autorizados a concretizar a dispensa.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O setor de conferência responderá em até 2 (dois) dias úteis do recebimento da documentação, ou seja, dentro do prazo para entrega dos documentos e pagamento. Ao concretizar a dispensa, a Instituição deve encaminhar cópia digitalizada do TRCT assinado pelas partes ao setor de conferência, através do e-mail: conferencia@sintibref-minas.org.br. Caso haja atraso no retorno do Sindicato, importando no descumprimento do prazo do artigo 477 da CLT, ficará a Instituição isenta do pagamento das penalidades daquele diploma legal.

PARÁGRAFO QUARTO

Havendo irregularidades na conferência prévia será informado à Instituição, que se tratando de situação não impeditiva, terá até 10 dias corridos para sanar a ressalva e comprová-la por e-mail ao SINTIBREF-MG e ao empregado. Tratando-se de quesitos impeditivos para concretização da dispensa, a Instituição terá 2 (dois) dias, após o recebimento da ressalva em sede de conferência prévia, para solucionar a situação e retornar com a documentação ao SINTIBREF, para que, depois de sanado, esteja autorizado entregar a documentação da rescisão para o empregado.

PARÁGRAFO QUINTO

Os valores devidos na rescisão contratual do empregado devem ser feitos por depósito em conta ou em espécie ou por cheque administrativo. Caso o pagamento seja feito em espécie ou por cheque administrativo nas hipóteses de conferência previa, o empregador deve enviar recibo do empregado ao setor competente, pelo e-mail: conferencia@sintibref-minas.org.br.

PARÁGRAFO SEXTO

O aviso prévio deve ser concedido e assinado na data em que houver a comunicação do desligamento ao empregado. Caso haja assinatura do aviso em momento posterior a comunicação, caracterizará como data de afastamento o dia em que o aviso foi assinado e a homologação não será realizada quando o aviso refletir assinatura não correspondente a data de sua concessão.

PARÁGRAFO SETIMO

Conforme artigo 477, §6º, CLT, alterada pela Lei 13.467/17, a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. Entende-se por término do contrato no aviso prévio indenizado, o último dia trabalho, para fins de contagem de prazo para recebimento das verbas rescisórias e entrega de documentação no ato da homologação.

PARÁGRAFO OITAVO

A convocação do empregado para comparecer a Instituição para quitação das verbas rescisórias deve ser feita por escrito, com indicação do local, data e horário. O comparecimento do empregado se dará a partir do aceite da conferência, e este não estará obrigado a comparecer, caso o procedimento de conferência não tenha sido observado ou se realizado, não estiverem em conformidade. Caso o procedimento de conferência não tenha sido requerido pela instituição e sua falta impeça a quitação, o empregado fará jus à multa por atraso de pagamento e entrega da documentação prevista no art. 477 da CLT. Estando regular a conferência, o não comparecimento do empregado é de sua responsabilidade, devendo o empregador apresentar documentos comprobatórios da ausência de comparecimento.

PARÁGRAFO NONO

A obrigação de cumprir o presente procedimento é da Instituição Empregadora, que em caso de descumprimento, estará sujeita as penalidades por descumprimento previstas neste instrumento coletivo, restando possível ao empregado, por meio da assistência jurídica do SINTIBREF, pleitear direitos que porventura não tenham sido pagos e requerer as penalidades revertidas a ele, por descumprimento desta convenção coletiva.

PARÁGRAFO DÉCIMO

Os tratamentos de dados pessoais decorrentes desta convenção coletiva, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terão como base legal, em regra, o cumprimento de obrigação legal trabalhista pelo controlador, prevista o artigo 7º, inciso II, da LGPD.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MARCAÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO

A Instituição deve comunicar por escrito, ao empregado mediante assinatura de ambas as partes e com cópia para cada uma, o local; o dia e a hora em que o trabalhador deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias e a CTPS devidamente atualizada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A Instituição deve apresentar os documentos necessários para a homologação, relação disponível no site: www.sintibref-minas.org.br, e deixar

cópia do termo de rescisão no sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica obrigada a instituição que agendar com o empregado a homologação e não comparecer ou comparecer faltando algum dos documentos impeditivos para realização da homologação, a pagar-lhe uma indenização correspondente ao valor de um dia de seu trabalho no ato da homologação.

PARAGRAFO TERCEIRO

O tempo de tolerância em que o sindicato poderá aguardar a chegada, tanto do empregado quanto do empregador, será de 30 minutos contados do horário marcado pela entidade, salvo com justificativa literalmente comprovada. Caso 30 minutos ultrapasse as 17:00hs, fica mantido os atendimentos até as 17:00hs de cada dia. A parte que comparecer no sindicato no dia e horário marcado estará resguardado de seu comparecimento através de declaração expedida por este sindicato, desde que seja apresentada a comprovação de ciência do empregado, conforme caput desta cláusula.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO



O Aviso Prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço como segue:

TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO	AVISO PRÉVIO Nº DE DIAS
0 ano	30 dias
01 ano	33 dias
02 anos	36 dias
03 anos	39 dias
04 anos	42 dias
05 anos	45 dias
06 anos	48 dias
07 anos	51 dias
08 anos	54 dias
09 anos	57 dias
10 anos	60 dias
11 anos	63 dias
12 anos	66 dias
13 anos	69 dias
14 anos	72 dias
15 anos	75 dias
16 anos	78 dias
17 anos	81 dias
18 anos	84 dias
19 anos	87 dias
20 anos	90 dias

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O tempo do aviso prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias, será indenizado.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE GESTANTE

Será concedida estabilidade da empregada gestante de cinco meses após o parto, sendo vedada sua dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até o término do período da estabilidade, nos termos do art. 10, II, "b" do ADCT da CF/88.

PARÁGRAFO ÚNICO

A empregada, ciente do seu estado gravídico ocorrido no curso do contrato de trabalho, da projeção do aviso prévio indenizado ou trabalhado, se compromete, no prazo de 90 (noventa) dias de sua ciência, em comunicar ao empregador, por escrito, acompanhado do exame de gravidez, a sua intenção de ser reintegrada ao trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MÃE ADOTANTE

Será concedida licença de quatro meses após a adoção a todas as empregadas que adotarem menores de idade, mediante documentação de comprovação, a título de licença remunerada, nos termos da legislação em vigor e estabilidade de cinco meses após a adoção sendo vedada sua dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da adoção até o término do período da estabilidade, conforme dispõe Lei 12.010/2009.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ALEITAMENTO

As Empregadas que estiverem amamentando terão direito a 02 (dois) descansos de 30 (trinta) minutos cada, dentro de sua jornada de trabalho, até que o filho complete 06(seis) meses de idade, que poderá exceder quando o exigir a saúde do filho, a critério da autoridade competente da Instituição ou órgão competente, contendo nele por extenso e numericamente diagnóstico codificado (CID) e assinatura do médico sobre o carimbo do qual conste o nome completo e registro no CRM, em papel timbrado do Órgão Público

Federal, Estadual ou Municipal, inclusive as Instituições Médicas conveniadas com o Sindicato dos Empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas do Estado de Minas Gerais.

PARAGRAFO PRIMEIRO

E empregada detentora do direito de se ausentar em 2 (dois) descansos de 30 (trinta) minutos para amamentação de seu filho, dentro da jornada poderá, devido ao tempo de deslocamento do trabalho para sua residência, optar pela dispensa de uma hora antes do término de seu horário de trabalho ou de uma hora depois do início de seu horário de trabalho.

PARAGRAFO SEGUNDO

É vedado as Instituições empregadoras firmarem acordos individuais com empregadas que tratem condições diversas ao previsto nesta cláusula. No entanto, facultam-se as partes pactuantes de possível acordo coletivo, prever condições mais benéficas, desde que a entidade sindical laboral participe.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PRÉ - APOSENTADORIA

As Instituições garantirão a estabilidade provisória do emprego, aos empregados que estejam em fase de contagem de tempo de serviço para obtenção de sua aposentadoria a ser concedida pelo Órgão Previdenciário na seguinte proporção.

- I. Se faltarem 06 (seis) meses para atingir tal objetivo, desde que tenham trabalhado para o mesmo empregador por mais de 03 (três) anos.
- II. Se faltarem 12 (doze) meses para atingir tal objetivo, desde que tenham trabalhado para o mesmo empregador por mais de 10 (dez) anos.

PARAGRAFO ÚNICO

Ficam cientes os empregados que terão de comunicar ao empregador quando do início da estabilidade e ao completar o tempo para a percepção de tal benefício, cessará a presente garantia.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento), sobre o salário hora normal do empregado, em qualquer modalidade de contrato de trabalho, exceto contrato de aprendizagem, respeitado o previsto no art. 413, II da CLT e o contrato de estágio.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO MENSAL DE HORAS EXTRAS

Faculta-se às Instituições a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a (02) duas horas diárias, durante o mês, poderão ser compensadas, no prazo de até 90 (noventa) dias após o mês da prestação da hora, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Nos casos de adoção do banco de horas, considerar-se-ão as mesmas regras quando de atrasos cometidos pelo empregado, conforme estabelece o caput.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na hipótese de ao final do prazo estabelecido nesta Cláusula, as Horas Extras prestadas ou atrasos ocorridos não forem totalmente compensados, as horas extras restantes deverão ser pagas como dispõe a cláusula de horas extras desta CCT, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras de 75% (setenta e cinco por cento) e as faltas e atrasos descontados do empregado, sem qualquer adicional.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As horas extras prestadas em feriados e aos domingos, quando estes forem o dia de descanso pactuado na jornada, deverão ser lançadas no banco de horas, em dobro, para compensação em até 90 dias. Após o prazo, caso não tenha havido a compensação em dobro, fará jus ao pagamento das horas extras com adicional de 100% sobre o valor normal da hora.

PARÁGRAFO QUARTO



Caso concedido pela instituição, reduções de jornadas ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não podem se constituir como crédito para a instituição, a serem descontadas em espécie ou crédito em horas após o prazo do Caput desta Cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO

Recomenda-se às Instituições que, quando a jornada extraordinária atingir às duas horas diárias forneça lanche sem ônus para o empregado.

PARAGRAFO SEXTO

É vedado a Instituição empregadora negociar, por acordo individual, banco de horas diverso do pactuado nesta convenção, exceto se este venha a beneficiar o empregado. A instituição que assim o fizer, torna-se obrigada a informar ao sindicato laboral da categoria, o banco de horas firmado com o empregado, com sua devida anuência, por escrito.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCANSO

Fica garantido, conforme NR 17 do MTE, que as entidades que possuem empregados com a função de telemarketing, garantam obrigatoriamente o tempo de descanso estabelecido em legislação, para que se evitem doenças ocupacionais futuras.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CARTÃO DE PONTO

Os cartões de ponto, folhas ou livros-ponto utilizados pelas Instituições deverão ser marcados ou assinados pelo próprio empregado, não sendo admitido o apontamento por outrem, sob pena de invalidade.

PARAGRAFO PRIMEIRO

As instituições poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que não haja por parte das instituições restrições à marcação do ponto; não haja exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; não haja a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado, o ponto deve estar disponível no local de trabalho; permitir a identificação do empregador e do empregado no registro de ponto.

PARAGRAFO SEGUNDO

As instituições empregadoras que possuem até 20 empregados, deverão adotar o sistema de controle manual do ponto, para garantir o cumprimento da jornada de trabalho, inclusive na jornada 12x36.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS JUSTIFICADAS

Poderão os empregados deixar de comparecer no trabalho, sem prejuízo do salário, conforme disposto:

Motivo:	Qtd. de dias:	Base legal:
Falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.	Até 2 (dois) dias consecutivos	Art. 473, CLT e 320, §3º, CLT
Casamento.	Até 3 (três) dias consecutivos	Art. 473, CLT e 320, §3º, CLT
Licença-paternidade.	Cinco dias consecutivos	§1º, Art. 10, ADCT, até que seja disciplinado o art. 7º XIX, da Constituição Federal.
Doação voluntária de sangue devidamente comprovada.	Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho.	Art. 473, CLT
Alistar eleitor.	Até 2 (dois) dias consecutivos ou não.	Art. 473, CLT
Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).	No período de tempo em que tiver de cumprir as	Art. 473, CLT

	exigências previstas em lei.	
Realização de provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.	Nos dias em que estiver comprovadamente realizando as provas.	Art. 473, CLT
Comparecimento em juízo.	Pelo tempo que se fizer necessário.	Art. 473, CLT
Na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.	Pelo tempo que se fizer necessário.	Art. 473, CLT
Acompanhar sua esposa ou companheira a consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez	Até 6 (seis) consultas ou exames complementares durante a gravidez	Art. 473, X CLT
Realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.	Até 3 (três) dias, a cada 12 meses	Art. 473, XII, CLT

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Entendem-se como dias consecutivos aqueles dias corridos, seja dia de trabalho ou não, seja dia útil ou não.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A ausência justificada do acompanhamento de filho em consulta médica existe concomitante a garantia de atestados de acompanhamentos médicos previstos nesta CCT.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Caso venha a ser regulamentado em lei abono de faltas justificadas para além do estabelecido nesta cláusula, suas alterações serão aplicadas a todos os empregados desta categoria durante a vigência desta CCT.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO-ESTUDANTE

Fica assegurada ao empregado estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o horário de trabalho, o abono de sua ausência da Instituição, duas (02) horas antes e até (01) hora após o término da prova ou exame, desde que pré-avise o empregador com um mínimo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, e depois, comprove o seu comparecimento às provas ou exames, por documentos fornecidos pelo estabelecimento de ensino.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRABALHO NO DOMINGO

Nas Instituições que tenham estabelecimentos e/ou localidades onde foi autorizado o trabalho nos dias de domingo, o empregado faz jus a pelo menos, um domingo de folga por mês.

PARÁGRAFO ÚNICO

Fica estabelecido que para as mulheres trabalhadoras da categoria o trabalho aos domingos será alternado, conforme art. 386 da CLT

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA ESPECIAL DE 12 X 36 HORAS

Faculta-se a adoção do sistema de trabalho denominado "Jornada Especial", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, sem redução do salário, respeitando, no mínimo, os pisos salariais da categoria, não incidindo neste caso, a proporcionalidade das horas trabalhadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os empregados que trabalharem sob o regime de Jornada Especial 12X36 deve assinar nos cartões, folhas ou registros de ponto, o intervalo de refeição e descanso inserido na jornada. Este intervalo encontra-se incorporado na jornada, permanecendo um total de 12(doze) horas à disposição do empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica assegurado, no curso desta "Jornada Especial" um intervalo de 01(uma) hora para repouso e refeição, que se encontra incorporado na jornada de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Na hipótese de não concessão pelo empregador do intervalo acima referido, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO

Considerem-se normais os dias de domingo laborados nesta jornada especial, não incidindo a dobra de seu valor. Nos feriados trabalhados, é assegurada a remuneração em dobro. É facultada a compensação dos feriados trabalhados, quando estes não forem dia regular de trabalho, ou seja, quando o empregado for convocado em seu descanso ou quando realizar troca de plantão.

PARÁGRAFO QUINTO

Os empregados que trabalharem sob o regime de Jornada Especial 12x36 terão direito ao adicional noturno, bem como à hora ficta de 52 minutos e 30 segundos, conforme artigo 73 da CLT.

PARÁGRAFO SEXTO

O desconto de faltas nessa jornada, somente será do dia não trabalhado, não incidindo nas 36 horas de folga.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Recomenda-se que a programação dos dias trabalhados pela escala 12x36 sejam disponibilizados aos empregados com antecedência mínima de 10 dias.

PARAGRAFO OITAVO

É vedado as Instituições empregadoras firmarem acordos individuais com empregados que tratem condições diversas desta jornada que não foram objeto de negociação coletiva. No entanto, facultam-se as partes pactuantes de possível acordo coletivo, prever condições mais benéficas aos empregados, desde que a entidade sindical esteja ciente e participe da negociação.

PARAGRAFO NONO

Fica garantido ao empregado, em caráter justificável, o direito de fazer a troca de plantões, até 3(três) vezes no mês, com colegas que exerçam a mesma função e no mesmo turno de trabalho, sem prejuízo para a Instituição Empregadora desde que haja comunicação ao empregador dentro de 48 horas da troca do plantão.

PARAGRAFO DÉCIMO

Fica garantido ao empregado que labora nesta jornada que suas férias não poderão iniciar-se em dias de feriados, caso este seja seu dia de plantão.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

Obrigam-se as Instituições, de acordo com o explicitado nos Arts. 145 e 130-A da CLT, ao pagamento da remuneração das férias, e se for o caso do abono referido no Art. 143 da CLT, até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período de férias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE - FÉRIAS

Os empregados estudantes, preferencialmente, desde que requerido, terão suas férias concedidas na mesma época das férias escolares.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORME



Fica estabelecido que a Instituição forneça gratuitamente no mínimo duas peças de uniforme aos empregados, quando de uso obrigatório, inclusive calçados, se exigido de determinado tipo, conforme determinação legal específica.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

As instituições estão obrigadas a aceitar os atestados e declarações de comparecimento médicos e odontológicos dos empregados, para fins de abono de faltas ao serviço ou horas não trabalhadas, emitidos por instituição da previdência social, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da instituição ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal; por médico do sindicato a que pertença o empregado - Sindicato dos Empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas do Estado de Minas Gerais; ou não existindo estes ou impossibilitado de atendê-lo, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha, conforme Lei nº 605/49, art 6º, § 1º alínea "f" e § 2º, e Decreto-lei 27.048/49, art. 12 §§1º e 2º, observada ainda a Resolução 1658/2002 do CFM.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Tendo em vista o art. 5º, X, CF/88 e a Resolução 1685/2002 CFM que protegem a intimidade e à privacidade do empregado, além do seu direito em divulgar ou não informações sobre seu estado de saúde quando faltar ao trabalho por motivo de doença e considerando o dever do médico em respeitá-los, a falta do Código Internacional de Doença – CID nos atestados médicos concedidos, não invalida o atestado permanecendo ainda como justificativa, para fins de abono de falta no serviço ou horas não trabalhadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os atestados deverão ser entregues a Instituição Empregadora em até 03 (três) dias úteis contados de sua emissão.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Na impossibilidade de locomoção do empregado, o atestado médico poderá ser entregue, no prazo a que se refere o parágrafo anterior, por qualquer pessoa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO DE ACOMPANHAMENTO

Para assistir seus pais e ou filhos as Instituições reconhecerão, para fins de abono de horas não trabalhadas os atestados ou declarações médicas (somente consultas) e odontológicas, limitadas a 5 (cinco) por ano e desde que fornecidos pelos profissionais previdenciários, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal; por médico do sindicato a que pertença o empregado - Sindicato dos Empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas do Estado de Minas Gerais; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha, conforme Lei nº 605/49, art 6º, § 1º alínea "f" e § 2º, e Decreto-lei 27.048/49, art. 12 §§1º e 2º, observada ainda a Resolução 1658/2005 do CFM.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os atestados ou declarações médicas (somente consultas) deverão ser entregues a Instituição Empregadora em até 03 (três) dias úteis contados de sua emissão.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na impossibilidade de locomoção do empregado, os atestados ou declarações médicas (somente consultas) poderão ser entregues, no prazo a que se refere o parágrafo anterior, por qualquer pessoa.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DE MÉDICO COORDENADOR

As instituições com mais de 25 (vinte e cinco) e menos de 50 (cinquenta) empregados, enquadrados no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SAÚDE MENTAL E CUMPRIMENTO DA NR-01

As instituições se comprometem a cumprir as disposições da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) em especial quanto à implementação, manutenção e atualização contínua do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), abrangendo expressamente os riscos psicossociais e demais fatores que possam impactar a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

I.As empresas deverão adotar medidas preventivas, corretivas e educativas voltadas à promoção da saúde mental no ambiente laboral, considerando os aspectos organizacionais, interpessoais e psicossociais que possam ocasionar adoecimento mental, estresse ocupacional, assédio moral, sobrecarga de trabalho ou quaisquer outras condições que comprometam a integridade física e emocional dos empregados.

II.O sindicato laboral o que terá legitimidade e prerrogativa para acompanhar, fiscalizar e solicitar informações relativas à execução e ao cumprimento das obrigações previstas nesta cláusula, bem como das ações decorrentes da NR-01 e do PGR.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DESCONTO DE MENSALIDADES

Nos termos do artigo 545 da CLT, as instituições se obrigam a descontar em folha de pagamento as mensalidades sociais existentes por sindicalização, devidos ao SINTIBREF-MG. Para que existam tais descontos, e a Instituição Empregadora esteja resguardada, é necessária devida autorização dos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O Sintibref-MG, através da DMABE, encaminhará a cada Instituição empregadora mensalmente (via e-mail), os boletos para pagamento, com vencimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente a adesão. O boleto se referirá ao número de empregados constantes em cada modalidade de sindicalização. Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe à Instituição solicitar através do telefone (31) 3423-8686/3586-6553 ou e-mail: faturamento.sintibrefmg@dmabe.com.br.

I. O SINTIBREF enviará a instituição, a autorização de desconto em folha, bem como ofício informando a aquiescência de todos os empregados que fizeram adesão. Caso seja o primeiro empregado beneficiário da instituição, enviaremos os boletos para pagamento das mensalidades sociais.

II. O empregado beneficiário poderá renunciar a qualquer tempo, mediante solicitação formal e individual enviada ao SINTIBREF-MG, que por sua vez encaminhará a instituição ofício suspendendo o desconto em folha do empregado, junto a cópia de sua solicitação.

III. A administração e cobrança das mensalidades que são do SINTIBREF-MG serão realizadas pela DMAB - ADMINISTRADORA

PARÁGRAFO SEGUNDO

A Instituição deverá informar ao SINTIBREF a relação dos empregados sindicalizados demitidos até o dia 15 de cada mês, através do telefone (31)3423-8686, ou e-mail: associados@sintibref-minas.org.br, ou via correio. É de inteira responsabilidade das Instituições o pagamento das mensalidades sociais, caso não seja feita à atualização mensal dos empregados junto ao SINTIBREF-MG.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os empregados das instituições que aderirem ou solicitarem as exclusões às modalidades de sindicalização até o dia-15 de cada mês, poderão utilizar ou ser cancelado dos benefícios a partir do mês subsequente. Será considerada a data da postagem das correspondências de adesão e exclusão de empregados sindicalizados, enviadas ao SINTIBREF-MG via Correios, para fins de atualização mensal. Os empregados cuja inserção ou exclusão ocorra do dia 16 a 30 de cada mês só fará parte da lista de inclusão e exclusão do dia 15 do mês seguinte, assim sendo, a utilização ou cancelamento se dará a partir no 1º dia útil do segundo mês subsequente à inserção.

PARÁGRAFO QUARTO

A utilização dos benefícios das modalidades de sindicalização será suspensa para o empregado por inadimplência das mensalidades sociais por dois meses ou mais. Fica advertido que a instituição que proceder com os descontos da Mensalidade Social e não fizer o devido repasse ao SINTIBREF-MG, cometerão Crime de Apropriação Indébita, ficando sujeita às penalidades legais, além de arcar com as penalidades constantes nesta CCT. Caso ainda assim a inadimplência continue, será feita cobrança judicial, por descumprimento deste, o que não isenta a Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

PARÁGRAFO QUINTO

O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre os valores principais conforme descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições, além da aplicação das penalidades por descumprimento da CCT previstas nesse instrumento.

PARÁGRAFO SEXTO

Quando houver transferência de empregado entre estabelecimentos (matriz e filial) da instituição que acarretem mudança de cadastro e código, é necessária a exclusão da lista anterior e a inclusão no novo estabelecimento, além da entrega de toda documentação necessária para inclusão (ficha de adesão e/ou sindicalização, e documentos pessoais do empregado e seus dependentes, quando houver).

PARÁGRAFO SETIMO

Para que não ocorra a suspensão dos benefícios aos trabalhadores sindicalizados, a Instituição Empregadora deve necessariamente pagar o boleto bancário até o dia 30 do mês subsequente à adesão do trabalhador para exercício da sindicalização em andamento e impossibilidade de agendamento de novas consultas, bem como custos advindos da inadimplência, de acordo com a modalidade de sindicalização e necessidade do empregado, assim, estes custos serão de total responsabilidade da instituição empregadora, independente dos motivos.

PARÁGRAFO OITAVO

Após o retorno do trabalhador afastado/aposentado por invalidez, poderá a instituição empregadora descontar os valores pagos ao SINTIBREF-MG, referente à parte descontada do empregado, desde que parceladamente, sendo que o valor de cada parcela não deve exceder o dobro do valor da modalidade pago pelo empregado.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAL

Por solicitação prévia e escrita do Presidente do SINTIBREF-MG, as Instituições liberarão qualquer membro da Diretoria do SINTIBREF-MG, sem prejuízo de salários, para participarem de reuniões, assembleias ou encontros de trabalhadores.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Nos termos do artigo 578 da CLT, as Instituições Empregadoras são obrigadas a descontarem em folha de pagamento dos seus empregados as contribuições sindicais relativas ao mês de março de cada ano e repassá-la no mês de abril ao SINTIBREF-MG, desde que haja a autorização expressa pelo empregado que desejar contribuir, conforme estabelecido pelo artigo 579 da CLT, e entregue ao Departamento de Pessoal ou Recurso Humanos das Instituições Empregadoras, para que seja realizado o desconto na folha de pagamento do mês subsequente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As Instituições Empregadoras deverão observar os prazos dos recolhimentos das contribuições sindicais conforme as determinações estabelecidas pelas normas celetistas vigentes à época do pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Aos empregados admitidos após o mês de março, será descontado o valor referente à contribuição sindical no mês subsequente ao de sua admissão, desde que haja a autorização expressa, e seu repasse ao SINTIBREF-MG se dará no mês seguinte ao desconto, conforme artigo 602 caput e parágrafo único da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O comprovante de pagamento da contribuição sindical deve ser enviado ao SINTIBREF-MG junto à relação dos empregados que contribuíram, conforme parágrafo 2º do artigo 583 da CLT, e na falta deste pagamento poderá a entidade sindical promover a respectiva cobrança nos moldes do artigo 606 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2027

Fica estabelecida, em conformidade ao artigo 513, alínea "e", artigo 611-A, respectivamente da Consolidação das Leis do Trabalho, que concede prerrogativa aos sindicatos para impor contribuições a todo aquele que participa da categoria econômica por ele representado, e em cumprimento à deliberação da Assembleia Geral, órgão máximo e supremo do Sindicato Patronal; ao artigo 7º, XXVI, artigo 8º, IV e VI, artigo 146, II e artigo 149, Caput, todos eles da Constituição Federal, a Contribuição Assistencial Patronal para todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, criadas sob natureza jurídica como associações privadas, fundações privadas e organizações religiosas, todas sem fins lucrativos em favor do sindicato patronal.

PARAGRAFO PRIMEIRO

As Instituições que não têm empregados, desde que apresentem obrigatoriamente ao SINIBREF MG a comprovação de ausência de vínculos por meio do envio da cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) negativa ou relatório E-SOCIAL, recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) com vencimentos em 15/02/2026, 15/06/2026, 15/10/2026, 15/02/2027, 15/06/2027 e 15/10/2027.

PARÁGRAFO SEGUNDO

As Instituições que possuem folha de pagamento até o valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais) com vencimentos em 15/02/2026, 15/06/2026, 15/10/2026, 15/02/2027, 15/06/2027 e 15/10/2027.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As instituições que têm empregados e que possuem folha de pagamento superior ao valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão as contribuições assistenciais patronais nas datas de vencimento de 15/02/2026, 15/06/2026, 15/10/2026, 15/02/2027, 15/06/2027 e 15/10/2027. Sendo calculadas pelo percentual de 2% (dois por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do mês anterior a data de vencimento.

PARÁGRAFO QUARTO

Fica convencionado que, em nenhuma hipótese, as Instituições que possuem empregados recolherão parcelas inferiores a R\$ 170,00 (cento e setenta reais).

PARÁGRAFO QUINTO

Caso as contribuições negociadas por meio deste instrumento coletivo não sejam pagas nas datas previstas, haverá incidência da multa de 2% e juros de mora de 0,33% ao dia.

PARÁGRAFO SEXTO

As guias poderão ser geradas no site do SINIBREF MG (<http://www.sinibref-mg.org/>); por solicitação através do telefone (34)3277-0400 ou pelo e-mail: financeiro@sinibref.org.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Fica assegurado a todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas o direito de se opor à referida contribuição assistencial até 10 (dez) dias corridos contados a partir do dia seguinte do registro do presente instrumento, desde que exercido direta e pessoalmente na sede do SINIBREF-MG, localizado na Rua Ulhoa Cintra, nº 50. Sala 706/707. Santa Efigênia. Belo Horizonte/MG, CEP 30.150-230 ou mediante correspondência postada individualmente por AR (Aviso de Recebimento) enviada pelos Correios. As cartas de oposição devem conter, no mínimo, razão social e CNPJ da instituição, acompanhado de Estatuto Social, Ata de eleição e posse e documento de identidade do representante legal da instituição que assinar a Carta de Oposição. As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas constituídas após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho terão 10 (dez) dias, a contar de seu registro perante o Cartório, para exercer o seu direito de se opor à referida contribuição, anexando à Carta de Oposição documento que comprove a data do referido registro

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

Por força do art. 513, "e" da CLT e da Nota Técnica nº 02/2018 do CONALIS – MPT, que garante ao sindicato profissional a prerrogativa de impor contribuições à categoria representada e a previsão constitucional do art. 7º inciso XXVI e art. 8º, inciso IV, da CF/88 que estabelece o reconhecimento constitucional e legal da norma coletiva e da soberania da assembleia em instituir contribuições, especialmente para custeio de luta sindical para negociação coletiva, com base no princípio da liberdade sindical preconizado na OIT, da prevalência das normas coletivas sobre a Lei trazida pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) no artigo 611-A, **e do entendimento do Supremo Tribunal Federal contido no acórdão, que confere nova redação ao Tema 935, com repercussão geral**, e ainda, em cumprimento ao determinado pela assembleia dos empregados que autoriza prévia e expressamente a instituir esta contribuição, **ficam as Instituições empregadoras obrigadas a descontar de TODOS os seus empregados, sindicalizados ou não, a "CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL"** nas seguintes condições:

PARAGRAFO PRIMEIRO

As instituições devem descontar o valor de **R\$ 90,00 (noventa reais)** no ano de **2026**, por empregado, que será descontado no salário do mês de **FEVEREIRO de 2026** em reconhecimento a negociação coletiva e ao seu alcance a todos os empregados integrantes da categoria econômica.

PARAGRAFO SEGUNDO

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente aos descontos, respectivamente no mês de **MARÇO de 2026**, em boleto fornecido pelo Sindicato dos Empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas do Estado de Minas Gerais. As Instituições encaminharão ao SINTIBREF/MG no E-mail: arrecadacao@sintibref-minas.org.br ou extraordinariamente por correios e neste caso somente se a instituição não possuir meios eletrônicos à Avenida do Contorno, 8.000, Loja 04, bairro Santo Agostinho - CEP 30110-932 – BELO HORIZONTE/MG, cópia de comprovação dos recolhimentos, juntamente com a relação nominal dos empregados e o relatório do FGTS digital referente ao mês de desconto, ou outro documento oficial que possa substituí-lo, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o respectivo desconto.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As guias são expedidas pelo SINTIBREF-MG, caso não receba até 5 dias antes do vencimento ou tenha qualquer outro imprevisto as solicite através do tel.: (31) 3423-8686 ou e-mail: arrecadacao@sintibref-minas.org.br

PARÁGRAFO QUARTO

O desconto e o repasse ao SINTIBREF-MG da importância devida pelo empregado previsto no caput desta cláusula será de inteira responsabilidade das Instituições, sendo que a omissão institucional na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SINTIBREF-MG, fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à Instituição, no prazo de até 1 (um) mês do vencimento, sem permissão de desconto ou reembolso posterior do empregado.

PARÁGRAFO QUINTO

O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre o valor principal conforme descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições, acrescida das penalidades constantes deste instrumento, no que se refere ao descumprimento da presente cláusula.

PARÁGRAFO SEXTO

Fica assegurado a todos trabalhadores, representados e sindicalizados, que não reconhecerem os direitos e benefícios garantidos neste instrumento normativo dotado de força legal e pactuado pelos princípios que norteiam a negociação coletiva e soberania das decisões dos empregados em assembleia, o direito de se opor ao referido desconto, desde que direta e pessoalmente ao SINTIBREF-MG (sede e regionais) ou mediante correspondência, redigida e manuscrita, postada individualmente por AR (Aviso de Recebimento) ou outro meio que registre a data de postagem, enviada pelo Correio ao SINTIBREF-MG até 20 (vinte) dias contados do dia útil seguinte à data do registro do instrumento coletivo pelo Ministério do Trabalho, observado os seguintes parâmetros:

- I. As cartas de oposição são exclusivas para o exercício de direito de oposição à CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL ASSISTENCIAL e devem conter, no mínimo, nome completo, CPF do empregado e dados do empregador, para fins de identificação.
- II. Os empregados(as) admitidos(as) após o registro da presente convenção coletiva à Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 no Ministério do Trabalho, terão 20 (vinte) dias a contar de sua admissão, para exercer o direito de se opor ao referido desconto, desde que apresente junto com a oposição cópia do Contrato de Trabalho previsto na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), com a respectiva Instituição Empregadora contratante da categoria.
- III. Para os empregados afastados por motivo de doença pelo INSS ou que estejam com atestado médico durante todo o período de oposição, o prazo será de 20 (vinte) dias contados a partir de seu retorno ao trabalho, desde que junto com a oposição seja anexada uma cópia da comprovação do afastamento.
- IV. Para os empregados que estejam de férias durante todo o período de oposição, o prazo será de 20 (vinte) dias contados a partir de seu retorno, desde que junto com a oposição seja anexada uma cópia da comprovação da concessão e gozo de férias. Ressalta-se que os recessos não são considerados férias para a finalidade desta disposição.
- V. No prazo improrrogável de 15 (quinze) dias contados do término do período de oposição, o SINTIBREF-MG comunicará ao empregador que proceda à exclusão dos descontos da folha de pagamento relativamente aos trabalhadores que manifestaram a oposição ao desconto.
- VI. Fica advertida a Instituição de qualquer prática atentatória à organização sindical, tais como envio de correspondências de forma coletiva, padronizadas, que demonstram nítida interferência e intervenção nos assuntos que dizem respeito à atuação do Sindicato e com afronta ao disposto na Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, incorrerá em multa conforme prevista na cláusula de Penalidades deste instrumento normativo, sem prejuízo da Instituição responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à Entidade Sindical.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Aos empregados admitidos após o mês de **FEVEREIRO DE 2026**, será descontado o valor referente à **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL**, no mês subsequente ao de sua admissão e seu repasse ao SINTIBREF-MG se dará no mês seguinte ao desconto.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

As instituições se comprometem a afixar os avisos e informativos do Sindicato, em local de visibilidade e acesso a todos os empregados, bem como o Instrumento Coletivo de Trabalho, após seu registro e arquivamento junto a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DO TRATAMENTO DE DADOS ENTRE EMPREGADORES, EMPREGADOS E ENTIDADE SINDICAL

Para fins de cumprimento das obrigações trabalhistas previstas nesta CCT, bem como a garantia dos direitos aos empregados, os empregadores, empregados e entidade sindical laboral, devem observar as seguintes disposições:

- I. Cabe a instituição empregadora manter seu cadastro e dos seus empregados atualizado do e-mail: sintibref@sintibref-minas.org.br.
- II. Cabe ainda a Instituição empregadora nomear o responsável direto ou terceirizado que tratará de dados pessoais decorrentes das obrigações previstas em CCT, para tanto deverá apresentar a documentação comprobatória desta representação, quando terceirizado, através do e-mail: sintibref@sintibref-minas.org.br.
- III. A partir do momento em que o empregador recebe a confirmação da lista de inclusão dos empregados e efetua o pagamento do primeiro boleto de qualquer dos benefícios, pressupõe-se a aceitação dessa atualização, e por esta razão o e-mail e a lista enviados, serão excluídos em até 90 (noventa) dias, em cumprimento ao previsto no artigo 15, inciso I da LGPD.
- IV. Em cumprimento ao dever de informação conferido a entidade sindical laboral, fica permitido o envio de comunicados por e-mail, sms, whatsapp, facebook, instagram aos representados e as Instituições empregadoras com a finalidade de mantê-los informados e inteirados sobre a atuação sindical e a negociação coletiva.
- V. A entidade sindical laboral poderá realizar a administração dos benefícios, bem como exigir o seu cumprimento diretamente ou por terceiros devidamente contratados.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O Sindicato das Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas do Estado de Minas Gerais – SINIBREF-MG, reconhece como legítimos os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados em separado, entre o Sindicato dos Empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas do Estado de Minas Gerais – SINTIBREF-MG e as Instituições cujas peculiaridades exigirem tal situação. Fica assegurada para tais Acordos a aquiescência e conhecimento do SINIBREF – MG, privilegiando o processo de negociação coletiva firmado entre as partes signatárias, em favor de toda categoria representada.

PARAGRAFO UNICO

Para a análise e condução de negociações de acordos coletivos, o Sindicato laboral poderá, a qualquer tempo, solicitar à instituição empregadora todas as documentações e informações necessárias para subsidiar as tratativas e deliberações, devendo tais documentos ser encaminhados de forma completa e tempestiva, a fim de assegurar a adequada avaliação conforme art. 611, §1º da CLT e a defesa dos interesses da categoria, nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal, que confere ao sindicato legitimidade para defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. De igual maneira poderá o Sindicato Patronal solicitar às instituições em processo de negociação coletiva para ACT's a documentação comprobatória de cumprimento das cláusulas que o competem.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÃO DE PISO

Fica assegurado ao SINTIBREF/MG promover negociação sobre os pisos salariais previstos nesta convenção com as Instituições que por necessidade comprovada requererem redução destes, com as Instituições que empregam os adolescentes trabalhadores e aprendizes, bem como as demais cuja intenção seja a preservação e manutenção de empregos em seus diversos postos de trabalho. Esta regulamentação será feita por Acordo Coletivo de Trabalho conforme as exigências previstas nesta CCT.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMPETÊNCIA

Os Sindicatos convenientes elegem o foro da Justiça do Trabalho de Belo Horizonte para dirimir as dúvidas decorrentes da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, bem como para julgar as Ações de Cumprimento de suas Cláusulas, representatividade e enquadramento sindical, bem como recolhimento de Contribuições.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DOS CONFLITOS TRABALHISTAS (PROCEDIMENTOS JUDICIAIS E EXTRAJUDICIAIS)

As partes privilegiam o diálogo para solução de conflitos trabalhistas, individuais e coletivos, na intenção de evitar a judicialização das demandas. As divergências relacionadas ao cumprimento da lei trabalhista, inclusive os da convenção coletiva serão, sempre que possível, tratados inicialmente em âmbito extrajudicial. Se ainda perdurar o descumprimento da lei trabalhista e do presente instrumento coletivo, os conflitos serão resolvidos na Justiça do Trabalho.

PARAGRAFO PRIMEIRO

Os sindicatos subscritores desta Convenção Coletiva ou de Acordo Coletivo de Trabalho participarão, atuarão como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.

PARAGRAFO SEGUNDO

Na mesma lide das ações trabalhistas individuais propostas pelos empregados, assistida gratuitamente pelo SINTIBREF-MG, que possuem como objeto o direito a condições, benefícios e penalidades estipulados em Instrumentos Coletivos, poderão ser requeridos os direitos que sobrevierem ao SINTIBREF-MG.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DAS NORMAS COLETIVAS E CONQUISTAS DA CATEGORIA

Ficam mantidas as conquistas e direitos dos empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas de Minas Gerais, inclusive os de Categoria Diferenciada que não possuam instrumento específico, previstas em CCT 2024/2025 (geral e aditivos) e demais convenções anteriores, restando sustentada a aplicação de todas as normas coletivas existentes mesmo após o término da vigência desta convenção, obrigando às Instituições ao cumprimento integral de suas cláusulas, ficando vedada qualquer supressão até que haja instrumento coletivo superveniente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os dispositivos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que não são objeto desta CCT e que preservam os direitos preconizados na CF/88, para serem aplicados pelas Instituições, devem ser negociados com o SINTIBREF-MG e SINIBREF-MG, visando preservar a

segurança jurídica das Instituições e os direitos dos empregados.

PARAGRAFO SEGUNDO

Diante da vigência de dois anos do presente instrumento, as partes acordam que em janeiro de 2027, todas as cláusulas econômicas e sociais, e ainda aquelas pertinentes à categoria, serão negociadas através de termo aditivo específico.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES

Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento normativo e do contrato de trabalho do empregado, inclusive do pagamento das verbas rescisórias, fica o empregador obrigado ao pagamento de multa de 60% (sessenta por cento) do piso salarial da categoria em favor do empregado prejudicado. Em caso de reincidência no descumprimento das cláusulas do presente instrumento coletivo, a penalidade será aumentada em 2% a cada descumprimento de qualquer das cláusulas.

PARÁGRAFO UNICO

Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas que tratem sobre benefícios concedidos a categoria e administrados pela Entidade Sindical ou por parceiros/terceiros contratados, bem como, aquelas que omitam informações e/ou deixem de repassar ou cumprir obrigações legais, sendo elas: (Desconto De Mensalidades, Contribuição Negocial/Assistencial dos Empregados, Contribuição Assistencial Patronal, FORNECIMENTO FGTS DIGITAL/EXTRATO E-SOCIAL, Liberação Do Dirigente Sindical, Homologação, Conferencia online, Benefícios De Seguro De Vida, Plano Odontológico, Programa De Assistência Familiar, Seguro Bem Estar Integral, e Medicamento para Todos) previstas no presente instrumento normativo, fica o empregador obrigado ao pagamento de multa de 60% (sessenta por cento) do piso salarial da categoria multiplicado pelo número de empregados, em favor da Entidade Sindical prejudicada. Em caso de reincidência no descumprimento das cláusulas do presente instrumento coletivo, a penalidade será aumentada em 2% a cada de descumprimento de qualquer das cláusulas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA

Não Constituem "Salário in Natura" previsto no artigo 458 da CLT, os seguintes benefícios quando oferecidos pelas Instituições: refeição/alimentação, seja in natura ou seja por meio de documentos de legitimação, tais como tíquetes, vales, cupons, cheques, cartões eletrônicos destinados à aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios, abrigo após a jornada de trabalho, auxílio-farmácia, seguro de vida, auxílio-educação, previdência privada, plano de saúde, plano odontológico, cesta básica e moradia.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - FERIADO DA CATEGORIA

Fica estabelecido que o dia dos empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas será comemorado na segunda-feira de carnaval, sendo que no ano de **2026** será no dia **16 de Fevereiro**, e no ano de **2027** será no dia **08 de Fevereiro**, que será considerado feriado da categoria, para efeito de gozo de folga deste dia como não trabalhado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - RECEBIMENTO DO PIS

Será concedido abono das horas que os empregados necessitam para o recebimento do PIS, sempre dentro do horário bancário e ausência concedida de acordo com os interesses do empregador, com vistas a não haver descontinuidade operacional, preferencialmente, no intervalo do almoço, à critério do empregador.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - REUNIÕES

Fica estabelecido que os cursos e reuniões, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras (Ac.TST, Pleno 1339/8º. RO/DC 85/82 - 31/08/82) ou mediante compensação destas conforme a cláusula de compensação de jornada já regulamentada neste Instrumento Coletivo.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO ANUAL

Nos termos do art. 507-B da CLT é facultado às Instituições firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante o sindicato da categoria, desde que o referido termo estabeleça todas as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Caberá a entidade sindical profissional a conferência de todas as obrigações que o empregado faz jus, bem como acompanhar sua quitação, oferecendo ao trabalhador toda assistência necessária.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A negativa do empregador em oferecer quaisquer documentos solicitados pelo sindicato profissional inviabilizará a formalização do termo de quitação anual.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Aplica-se, no que couber, as cláusulas “RESCISÃO DE CONTRATO” deste instrumento para viabilizar o agendamento, conferência e análise da documentação.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO FGTS DIGITAL / EXTRATO E-SOCIAL

As Instituições obrigatoriamente fornecerão, mensalmente, ou sempre que houver movimentação de trabalhadores, cópia do relatório do FGTS digital, inclusive negativo, ou outro documento/extrato do ESOCIAL que possa comprovar a movimentação dos empregados, ao SINTIBREF-MG até o dia 10 (dez) do mês subsequente a transmissão dos dados ao MTE - Ministério do Trabalho e Emprego ou órgão competente. O descumprimento desta obrigação por parte das Instituições Empregadoras acarretará as penalidades por descumprimento de CCT, previstas neste instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O descumprimento desta cláusula ensejará em ressalva nas homologações dos empregados da Instituição que não forneceu a documentação obrigatória, aplicando-se a respectiva multa prevista pelo descumprimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A documentação deve ser encaminhada através do e-mail: sintibref@sintibref-minas.org.br, excepcionalmente por correio ou entregue pessoalmente, na Sede do SINTIBREF-MG, disponíveis no site: www.sintibref-minas.org.br.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

As Partes signatárias se comprometem a atender e respeitar integralmente as disposições da Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), no que toca ao tratamento de dados pessoais necessário para o tratamento de dados pessoais necessários à execução dos benefícios para execução dos benefícios previstos nesta CCT, motivo pelo qual todo e qualquer tratamento de dados dar-se-á de acordo com as bases legais previstas nas hipóteses dos artigos 7º e/ou 11 da Lei Geral de Proteção de Dados às quais se submeterão os serviços e para os propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência dos benefícios previstos em CCT, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal “o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”, prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD:

Em complemento à precíua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pelas operadoras e administradoras dos benefícios convencionados, com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na CCT, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal “necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato”, prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).

PARÁGRAFO SEGUNDO

As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os sistemas que servirão de base para armazenamento dos dados pessoais obtidos, seguirão um conjunto de premissas, políticas e especificações técnicas que atendam a utilização da Tecnologia da Informação e Comunicação, para instituir boas práticas e governança.

PARÁGRAFO QUARTO

Os dados obtidos em razão desta CCT serão armazenados pelos Parceiros/Prestadores de serviço em um banco de dados seguro, com garantia de registro das transações realizadas na aplicação de acesso (log) e seu adequado controle, com transparente identificação do perfil dos credenciados ao acesso, permitindo assim a rastreabilidade de cada transação e a livre apuração, a qualquer momento, de desvios e falhas, vedado o compartilhamento destes dados com terceiros.

PARÁGRAFO QUINTO

As Partes se comprometem a adotar todas as medidas técnicas e administrativas necessárias para garantir a proteção dos dados pessoais tratados em razão desta CCT.

PARÁGRAFO SEXTO

As Partes se comprometem ainda a proteger os direitos fundamentais da liberdade, privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, relativos ao tratamento de dados pessoais, inclusive em meios físicos e digitais.

PARÁGRAFO SETIMO

As formas de tratamento de dados pessoais e sensíveis mencionadas neste instrumento poderão sofrer modificações caso haja necessidade de melhor adequação aos princípios determinados pela LGPD.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - COMBATE À EXPLORAÇÃO SEXUAL E AO TRABALHO INFANTIL

As partes reconhecem que a exploração sexual e o trabalho infantil, constituem crime previsto na legislação brasileira. Dessa forma, comprometem-se a adotar todas as medidas necessárias para prevenir, identificar e combater tais práticas em suas atividades e ambientes de trabalho, zelando pela proteção integral da infância e da adolescência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As instituições e os empregados firmam compromisso de promover ações permanentes de conscientização, orientação e capacitação voltadas à prevenção da exploração sexual e à erradicação do trabalho infantil, incluindo a formação de seus colaboradores, parceiros e prestadores de serviço, de modo a fortalecer uma cultura institucional de respeito aos direitos das crianças e dos adolescentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO

As partes convenientes comprometem-se a divulgar, em seus meios de comunicação internos e externos, informações educativas sobre os danos causados pela exploração sexual e pelo trabalho infantil, enfatizando que tais condutas constituem crimes e devem ser denunciadas aos órgãos competentes. As partes também se comprometem a incentivar a sociedade e os trabalhadores a realizarem tais denúncias de forma segura e responsável, contribuindo para a erradicação dessas práticas.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - PROTEÇÃO AO IDOSO

As partes signatárias reconhecem a importância da proteção integral à pessoa idosa, comprometendo-se a adotar medidas que assegurem o respeito, a dignidade e a igualdade de tratamento aos empregados idosos e às pessoas idosas atendidas pelas instituições representadas, em conformidade com a Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso).

PARAGRAFO PRIMEIRO

Fica vedada qualquer forma de discriminação, constrangimento, desrespeito ou tratamento desigual em razão da idade, devendo as instituições adotar políticas internas que previnam e reprimam tais práticas.

PARAGRAFO SEGUNDO

As partes comprometem-se, ainda, a zelar para que os ambientes de trabalho e de atendimento sejam pautados pela valorização da experiência e da contribuição das pessoas idosas, garantindo-lhes condições adequadas, seguras e humanizadas.

PARAGRAFO TERCEIRO

No caso de identificação de violação aos direitos da pessoa idosa, as partes se comprometem a promover a imediata apuração dos fatos e adotar as providências cabíveis, incluindo o encaminhamento aos órgãos competentes, quando necessário.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PROTEÇÃO A MULHER E COMBATE A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

As instituições empregadoras se comprometem a combater as práticas de Assédio Moral, Sexual e atitudes de abuso de poder, em suas dependências. Assumem o compromisso de realizar palestras sobre temas, a fim de conscientizar e esclarecer sobre as consequências dessas práticas no ambiente de trabalho, bem como assegurar acompanhamento psicológico aos trabalhadores (as) vítimas, devendo:

- I. Incentivar e garantir a participação das mulheres em cursos de formação profissional, treinamentos e requalificação, ministrados pelos Sindicatos ou por outras entidades;
- II. Não admitir a discriminação de qualquer natureza, em especial ao que se refere ao sexo, gênero, religião, etnia, idade, estado civil, ter ou não filhos (as), tanto para admissão quanto para preenchimento de cargos;
- III. Garantir a manutenção do contrato de trabalho, bem como o acompanhamento psicológico pela empresa às mulheres em situação de violência doméstica.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ISONOMIA SALARIAL ENTRE AS PESSOAS

As partes firmatárias, em observância ao princípio constitucional da isonomia e às disposições contidas no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, bem como nos artigos 461 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, e ainda conforme a Convenção 100 da OIT, comprometem-se a assegurar a plena igualdade salarial bem como comissões, horas-extras ou quaisquer outros benefícios concedidos entre homens e pelos empregadores, entre homens e mulheres que exerçam a mesma função, com igual produtividade e perfeição técnica, independentemente de sexo, identidade de gênero, idade, raça, orientação sexual ou qualquer outro fator discriminatório.

I.A instituição obriga-se a manter critérios objetivos para a fixação e progressão salarial, baseados exclusivamente em aspectos técnicos e de desempenho profissional, vedada qualquer diferenciação remuneratória que não encontre amparo em fundamento legítimo e comprovável.

II.Eventuais indícios de desigualdade salarial deverão ser objeto de apuração imediata, cabendo à instituição, uma vez constatada a irregularidade, promover as devidas correções salariais e assegurar a reparação das diferenças devidas, observando-se os prazos legais e os princípios da boa-fé e transparência.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - PROTEÇÃO ÀS PESSOAS LGBTQIAPN+

As instituições incentivarão e garantirão a promoção da igualdade, da dignidade da pessoa humana e do respeito à diversidade sexual e de gênero no ambiente de trabalho. Fica vedada qualquer forma de discriminação, preconceito, assédio ou tratamento desigual em razão da orientação sexual, identidade ou expressão de gênero dos empregados.

I.A instituição compromete-se a adotar medidas que assegurem um ambiente laboral inclusivo e livre de preconceitos, promovendo campanhas de conscientização e ações educativas voltadas à valorização da diversidade e à prevenção de práticas discriminatórias.

II.As partes reafirmam o compromisso com o respeito aos direitos humanos e com a construção de um ambiente de trabalho seguro, acolhedor e igualitário, garantindo a todos os trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIA+ o pleno exercício de seus direitos e a efetiva proteção contra toda e qualquer forma de violência ou exclusão.

}

GERALDO GONCALVES DE OLIVEIRA FILHO
PRESIDENTE

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS SINTIBREF
MG

ELAINE PEREIRA CLEMENTE
PRESIDENTE

SINDICATO DAS INSTITUICOES BENEFICENTES,RELIGIOSAS E FILANTROPICAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



