

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000183/2018  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/03/2018  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000802/2018  
NÚMERO DO PROCESSO: 46285.000157/2018-24  
DATA DO PROTOCOLO: 01/03/2018

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

**Processo nº:** 46285000166201904e **Registro nº:** CE000236/2019  
SINDICATO DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES NAS INSTITUICOES RELIGIOSAS, BENEFICENTES E FILANTROPICAS DO ESTADO DO CEARA , CNPJ n. 10.673.395/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CICERO SANTOS DA SILVA;

E

SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS, CNPJ n. 12.330.765/0001-79, 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 2018 a 31 de dezembro de 2019 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 e empregadores das instituições religiosas (independente da denominação e do credo que professam), beneficentes e filantrópicas do Estado Ceara, excluindo as Santas Casas e Hospitais Filantrópicos, com abrangência territorial em CE**, com abrangência territorial em CE.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO DA CATEGORIA

Assegura-se, a partir de **1º de Janeiro de 2018**, como garantia mínima aos empregados em Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas (Fundações, Institutos, Associações, Entidades Sem Fins Lucrativos, Organizações não Governamentais, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, Igrejas e Congregações de todos os credos, Irmandades, Centros, Creches, Asilos, Casa lar, Abrigos, Institutos de longa permanência, beneficentes de Assistência social, entre outras Instituições Congêneres), o piso salarial de **R\$ 1.013,00 (Hum mil e treze reais)**, para jornada de 44 horas semanais, ficando permitido o

pagamento proporcional às horas trabalhadas, exceto para os empregados aprendizes por serem regidos por legislação própria.

## **PARÁGRAFO ÚNICO**

A todos os empregados que recebem acima dos pisos estipulados, será aplicado, no mínimo o índice conforme tabela de reajuste salarial, prevista nesta CCT.

### **Reajustes/Correções Salariais**

## **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO MISTO – APLICAÇÃO**

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 QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

**O Sindicato Interestadual das Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas concede à categoria profissional representada, (exemplo: Fundações, Institutos, Associações, Entidades Sem Fins Lucrativos, Organizações não Governamentais, Organizações Sociais, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, Igrejas e Congregações de todos os credos, Irmandades, Centros, Creches, Asilos, Casa lar, Abrigos, Institutos de longa permanência, Benéficas de Assistência social, Escolas Filantrópicas, entre outras Instituições Congêneres), no dia 1º de Janeiro de 2018, reajuste salarial, a incidir sobre os salários vigentes no mês de aplicação do índice de proporcionalidade abaixo:**

	<b>MÊS DE ADMISSÃO E INCIDÊNCIA DO REAJUSTE</b>	<b>ÍNDICE</b>	<b>FATOR DE REAJUSTE</b>
<b>Até</b>	Janeiro de 2017	<b>2,07%</b>	1.0207
	Fevereiro de 2017	1,65	1.0165
	Março de 2017	1,41	1.0141
	Abril de 2017	1,09	1.0109
	Mai de 2017	1,01	1.0101
	Junho de 2017	0,65	1.0065
	Julho de 2017	0,65	1.0065
	Agosto de 2017	0,48	1.0048
	Setembro de 2017	0,48	1.0048
	Outubro de 2017	0,48	1.0048
	Novembro de 2017	0,11	1.0011

Dezembro de 2017	0,11	1.0011
------------------	------	--------

### **Parágrafo Primeiro**

Os reajustes salariais concedidos a título de antecipação, no período de 1º de janeiro de 2017 a 31 de Dezembro de 2017, poderão ser compensados.

### **Parágrafo Segundo**

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 10% 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 Terceiro**

Fica estabelecido que as instituições, conveniadas ou não, com o poder público em geral irão cumprir a presente Convenção Coletiva de Trabalho, caso não seja celebrado Acordo Coletivo de Trabalho em separado e desde que esteja vigente.

### **Parágrafo Quarto**

Considerando a possibilidade em função de necessidades por questões operacionais e ou legais, fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados o valor dos benefícios previstos nesta CCT. Neste caso a integração dos valores referentes aos benefícios desta CCT de obrigação do empregador conforme citados acima, fica estabelecido que, tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar no contracheque dos mesmos.

1. I. Os descontos referidos 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).

### **Parágrafo Quinto**

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 SEXTA - SUBSTITUIÇÃO**

Ao empregado que for designado para exercer, em substituição, função de outro que perceba salário superior por motivo de doença, promoções, transferência, etc. No período não inferior a 30 (trinta) dias, de forma ininterrupta, será garantido igual salário ao substituído, durante aquele período.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - 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).

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

## **CLÁUSULA OITAVA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO 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 10% 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.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA 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.

#### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O serviço executado a partir das 22h00min (vinte e duas horas) até as 05h00min (cinco horas) da manhã terá um adicional noturno fixado no percentual de 20% (vinte e cinco por cento), de acordo com o Art. 73 da CLT e Súmula 60 do TST.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - AUXILIO TRANSPORTE**

As instituições ficam obrigadas a fornecer vale transporte na forma da legislação vigente. ([LEI No 7.418, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1985](#))

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO ODONTOLÓGICO**

Fica garantida a obrigatoriedade de cumprimento do Plano Odontológico pela empregadora para os empregados das **Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas no Estado do Ceará.**

A partir do início da vigência desta CCT, fica estendido a todos os dependentes de nossos representados, o direito de uso deste benefício, ao mesmo custo pago pelo empregador, assumidos pelo empregado titular

através de autorização para desconto em folha, o que não impede às Instituições empregadoras por liberalidade, em relação aos dependentes, assumir tais custos.

Os procedimentos cobertos tanto para empregados quanto dependentes seguem abaixo elencados:

THO - Técnica de Higiene Oral	Encaminhamento para Cirurgia
TARTARECTOMIA	Alveolite
Profilaxia	Exodontia de Dente Supranumerario
ATF (Flúor)	Encaminhamento para Exodontia
Restauração de Amálgama de 1 Face	Orientação de Higiene Bucal (Oral)
Restauração de Amálgama de 2 Faces	Tratamento da Gengivite
Restauração de Amálgama 3 ou mais Faces	Encamiamento para Jet Sonic
Resina Foto Cl. III	Encaminhamento para Clínico
Resina Foto Cl. V	Encaminhamento para Profilaxia
Exodontia Decíduo	Exame Ortodôntico
Gengivectomia Simples	Capeamento Pulpar Indireto com Rx.
Restauração em Ionômero de Vidro	Encaminhado para Selante
Dente Restaurado	Encaminhamento para Ortodontia
Dente Ausente	Encaminhamento para Implante
Dente hígido	Encaminhamento para ATM
Resina Foto Cl. I	Colagem de Fragmentos
Resina Foto Cl. II	Abertura Coronarea
Resina Foto Cl. IV	PQM/Instrumentação
Pulpotomia	Rx Periapical
Capeamento Pulpar direto com Rx.	Polimento
Endodontia Incisivo	Aplicação de Cariostático
Endodontia Pré-Molar	Urgência
Endodontia Molar	Aplicação de Selante - Técnica Invasiva (por Elemento)
Aplicação de Selante	Avaliação
Endodontia - mais de 03 condutos	Autorização para Cirurgias
Pulpectomia	Autorização para Raio X
Curativo Calem	Autorização para Endodontia
Palestra	Controle de Placa Bacteriana
Reimplante de Dentes Avulcionado (por Unidade)	Acesso Canal 1 Conduto
Exodontia Cirúrgica (Retalho)	Acesso Canal 2 Condutos
Drenagem Intra Oral	Acesso Canal 3 Condutos
Drenagem Extra Oral	Instrumentação 1 Conduto
Tratamento das Alveolites	Instrumentação 2 Condutos
Curetagem Alveolar	Instrumentação 3 Condutos
Alveoloplastia	Odontometria 1 Conduto
Ulectomia	Odontometria 2 Condutos
Ulotomia	Odontometria 3 Condutos
Documentação Ortodôntica (Kit Ortodôntico )	Obturação de Canal 1 Conduto
Rx. Bite Wing	Obturação de Canal 2 Condutos

Aplicação de Verniz com Flúor	Obturação de Canal 3 Condutos
Rx. Boca Toda	Encaminhamento para Kit Ortodôntico
Inclusão de Procedimento	Ajuste Oclusal por sessão
Remoção de Sutura	Encaminhamento para Clareamento
Exodontia (por Elemento)	Encaminhamento para Rx
Exodontia (Raiz Residual)	Encaminhamento para Exame
Drenagem de Abscesso	Encaminhamento para Fluorterapia
Tratamento Concluído	Acesso Canal retratamento 1 Conduto
Medicação	Acesso Canal retratamento 2 Conduto
Prescrição	Acesso Canal retratamento 3 Conduto
Provisório	Remoção de resina do aparelho ortodôntico
Acabamento de Restauração	Remoção de Fragmento
Remoção de Manchas	Ajuste Oclusal
Condicionamento	Dente Cariado
Reconstrução em Amalgama	RX - Foto Digital
Fluorterapia	Curativo em caso de hemorragia bucal
Encaminhamento Periodontia	Plano de Tratamento
Encaminhamento Prótese	
Encaminhamento Endodontia	
Encaminhamento Resina Foto	
Orçamento	

**I) O SINTIBREF-CE** estabeleceu parceria com a **Win Administradora de Benefícios**, através da operadora contratada, com exceção das cidades em processo de implementação ou que estejam a mais de 50 km do polo de atendimento da (s) clínica (s), conforme inciso II.

**II)** As Instituições localizadas nas cidades onde estamos ainda implementando o atendimento por parte da operadora do plano odontológico ou que estejam a mais de 50km do polo de atendimento de algum profissional credenciado, são **desobrigadas** do cumprimento desta cláusula, até que chegue atendimento na cidade ou em um polo de atendimento em até 50Km de distância. As cidades que não são polos de atendimento, mas estão em distância inferior a 50km das clínicas credenciadas continuam obrigadas ao cumprimento desta cláusula. Os trabalhadores que estiverem nas cidades com distância superior a 50km e desejam fazer uso do referido benefício, poderão fazê-lo e a instituição empregadora, neste caso, deverá cumprir a presente cláusula. Após o imediato atendimento nas respectivas condições, as instituições prontamente serão comunicadas para que se cumpra o que está estabelecido nessa cláusula; devem ainda, consultar e acompanhar a ampliação da rede de atendimento através do site da operadora. Para estes casos, poderá a instituição empregadora alternativamente, arcar com tal benefício para além da parceria mencionada.

**III)** A Instituição empregadora poderá optar por outro plano odontológico, que não o da parceria já mencionada, desde que os benefícios não sejam inferiores e ou em menor quantidade dos que estão elencados no citado **Rol de Procedimentos Cobertos** e ainda que não haja prejuízo econômico aos empregados. Este procedimento deve ser realizado anualmente, observado o parágrafo oitavo desta cláusula. O **SINTIBREF-CE** informará a aceitação ou não via e-mail, após análise do contrato.

**IV)** A rede credenciada do plano poderá ser consultada pelo site – [www.winadm.com.br](http://www.winadm.com.br) ou pelos telefones de contato listados abaixo.

## PARÁGRAFO PRIMEIRO

A liberação de utilização do Plano será a partir do mês subsequente ao envio das atualizações dos empregados e ou dependentes, levando em consideração o cumprimento da atualização na data limite, conforme Parágrafo Segundo desta cláusula.

## PARÁGRAFO SEGUNDO

I) A instituição empregadora deverá informar a Administradora do Plano contratada pelo **SINTIBREF-CE** pelo e-mail: [sintibref-ce@winadm.com.br](mailto:sintibref-ce@winadm.com.br) a lista de todos os empregados beneficiados com o referido benefício, constando **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, ENDEREÇO COMPLETO DO BENEFICIÁRIO COM CEP, TELEFONE RESIDENCIAL/CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE** (exigência da ANS – Agência Nacional de Saúde), sendo que não serão aceitas listagens sem os dados completos conforme mencionado acima. Caso a entidade não possua acesso à internet e somente nessa hipótese, poderá enviar via correio às atualizações para o **SINTIBREF-CE**, respeitando os prazos conforme item II, deste parágrafo.

II) Em caso de transferência de empregados, deve ser informado se o empregado possui ou não dependentes, pois o sistema não efetua transferência

III) A Instituição empregadora deverá informar a Administradora do Plano contratada pelo **SINTIBREF-CE**, através do e-mail: [sintibref-ce@winadm.com.br](mailto:sintibref-ce@winadm.com.br), até o dia 25 (vigésimo quinto) de cada mês, os empregados admitidos e ou demitidos, lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado o envio deve ser antecipado, ou seja, último dia útil que antecede o dia 25, para emissão e ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto conseqüentemente das notas fiscais.

IV) A não informação por parte da Instituição empregadora dos empregados com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que a administradora receba a referida informação para exclusão do mesmo no **Plano Odontológico**.

V) A não informação por parte da Instituição empregadora dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia do referido mês, lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado o envio deve ser antecipado, ou seja, último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e utilização do benefício e também em caso de inadimplência, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, ou seja, (R\$ 30,20 = R\$ 15,10 x 2) sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o plano odontológico ao empregado e prejudicou tanto sua utilização quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.

VI) O **SINTIBREF-CE** se responsabiliza pelo fiel cumprimento do plano odontológico de cada um dos empregados, para tanto, a instituição deverá **proceder ao pagamento integral de R\$ 15,10 (quinze reais e dez centavos)** por cada empregado no prazo e forma estabelecido abaixo, desde que a instituição atualize a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 25 (vigésimo quinto) de cada mês, lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado o envio deve ser antecipado, ou seja, último dia útil que antecede o dia 25.

## PARÁGRAFO TERCEIRO

I) O custo do referido benefício para o empregador por empregado, será de **R\$ 15,10 (quinze reais e dez centavos)** ao mês.

II) A Instituição deve proceder este pagamento até o dia 10 do mês seguinte.



III) A administradora encaminhará a cada Instituição empregadora mensalmente (via e-mail), os boletos para pagamento, com vencimento dia 10 (dez). O boleto irá preenchido com o valor a pagar, mediante a atualização enviada até o dia 25 (vigésimo quinto) do mês anterior, **lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado o envio deve ser antecipado, ou seja, último dia útil que antecede o dia 25.** Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe à Instituição solicitar **através do telefone:4000-1055 (Capitais e regiões metropolitanas) e 0800-9410-123** (demais regiões) ou e-mail: [sintibref-ce@winadm.com.br](mailto:sintibref-ce@winadm.com.br).

a) O valor a pagar, será o resultado do número de empregados somados ao número de dependentes, quando for o caso, vezes o valor **R\$ 15,10 (quinze reais e dez centavos).**

b) O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, juros moratórios de 0,033% ao dia, imputável às Instituições.

#### PARÁGRAFO QUARTO

No caso de empregados beneficiários afastados, após a inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos, incentivando-os a um tratamento neste período.

#### PARÁGRAFO QUINTO

I) Aos empregados que desejarem a inclusão de seus **dependentes** devem preencher ficha própria de adesão autorizando o desconto em folha de pagamento, juntamente com o empregador (responsável pela Instituição) que também deve assinar o termo de adesão. Após termo preenchido e assinado pelas partes, deve-se enviar cópia do termo a administradora, para o e-mail: [sintibref-ce@winadm.com.br](mailto:sintibref-ce@winadm.com.br).

sendo que o original deve permanecer na Instituição. As instituições ficam obrigadas a descontar tais valores do titular do plano, e, realizar o pagamento no boleto do plano odontológico, conforme previsto no Parágrafo Terceiro inciso II desta cláusula. A ficha e as regras para inclusão de dependentes podem ser solicitadas pelo e-mail: [sintibref-ce@winadm.com.br](mailto:sintibref-ce@winadm.com.br), telefone: **telefone: 4000-1055 (Capitais e regiões metropolitanas) e 0800-9410-123 (demais regiões),** ou site: [www.fenatibref.org.br](http://www.fenatibref.org.br).

II) O prazo mínimo de permanência do dependente é de 12 meses a contar da assinatura do termo de adesão e havendo utilização do convênio, contar-se-á o prazo a partir da última consulta/procedimento realizado pelo usuário dependente.

III) Caso o Beneficiário solicite exclusão dentro do período mínimo de vigência do Contrato, estará sujeito à cobrança do valor correspondente ao da contribuição mensal vigente, multiplicado por 6 (seis). O Beneficiário excluído não poderá ser incluído novamente no Plano, exceto mediante anuência da Operadora e desde que observado o cumprimento de período de carência. A exclusão do beneficiário dependente será efetivada mediante o envio da solicitação por escrito, redigida e assinada pelo Titular inscrito no Plano.

IV) Caso o titular do plano não esteja mais ligado à instituição empregadora, seus dependentes também serão excluídos em função da perda do vínculo.

#### PARÁGRAFO SEXTO

O presente benefício odontológico aplica-se a todos empregados em toda 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, e etc.

#### PARÁGRAFO SETIMO – Inadimplência

A inadimplência de qualquer boleto em atraso que seja igual ou superior a 30 (trinta) dias do vencimento, acarretará a suspensão de todos os beneficiários, empregados e Dependentes do Plano Odontológico.

Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estes não serão atualizadas caso a Instituição Empregadora esteja inadimplência. **Após a quitação de toda a pendência a instituição deverá enviar a lista atualizada para reinclusão.** Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro a título de indenização dos meses em que o empregado não pode utilizar o plano odontológico, ou seja, a partir do 31º dia do boleto pendente. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, por descumprimento desta, e ainda, o título poderá ser protestado, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

#### PARÁGRAFO OITAVO

As instituições que oferecem plano odontológico aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, **desde que comprovem a permanência do benefício contratado.** Para análise das condições do plano de odontológico oferecido, a entidade deve enviar a administradora, pelo e-mail: [sintibref-ce@winadm.com.br](mailto:sintibref-ce@winadm.com.br), 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 e a lista dos empregados beneficiários, especificar qual percentual ou custo pago pelas partes (empregado e empregador), e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

#### PARÁGRAFO NONO

A Instituição Empregadora deverá preencher Termo de Adesão solicite-o pelo e-mail: [sintibref-ce@winadm.com.br](mailto:sintibref-ce@winadm.com.br). O preenchimento e entrega são obrigatórios por determinação da Agência Reguladora.

### Seguro de Vida

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A partir de janeiro de 2017, todos os empregados das **INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS NO ESTADO DO CEARÁ** deverão estar segurados após o envio por parte da Instituição ao **SINTIBREF-CE** através do email: [sintibref-ce@fenatibref.org.br](mailto:sintibref-ce@fenatibref.org.br); as seguintes informações sobre todos os empregados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, ENDEREÇO COMPLETO DO BENEFICIÁRIO, TELEFONE DE CONTATO DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, SALÁRIO, DATA DE ADMISSÃO e FUNÇÃO**, conforme formulário padrão disponível no site [www.fenatibref.org.br](http://www.fenatibref.org.br). Estas informações serão o suficiente também para garantir aos seus dependentes legais, o direito ao benefício quando for o caso. O referido seguro tem as seguintes importâncias seguradas:

COBERTURAS	TITULAR	CÔNJUGE
MORTE	16.000,00	8.000,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL POR MORTE ACIDENTAL	16.000,00	8.000,00
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE	16.000,00	8.000,00
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	16.000,00	8.000,00

INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR DOENÇA	16.000,00	Não tem
ASSISTÊNCIA FUNERAL, EXTENSIVA AOS FILHOS ATÉ 21 ANOS OU ATÉ 24 COMPROVADAMENTE NA CONDIÇÃO DE ESTUDANTE UNIVERSITARIO, ATÉ:	3.000,00	3.000,00

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

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

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, conforme paragrafo décimo terceiro. Com isso terão seus empregados 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), junto ao **SINTIBREF-CE**. As informações dos empregados admitidos e ou demitidos deverão ser informadas até o dia 25 de cada mês, para emissão e ou baixa do Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais. Lembre-se que, essas informações precisam ser atualizadas junto à seguradora para não prejudicar a indenização em caso de sinistro. A entidade não está isenta de nos enviar as admissões e ou demissões caso tenha feito a homologação no **SINTIBREF-CE**.

### PARÁGRAFO SEGUNDO

A não informação por parte da Instituição empregadora dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo dia de cada mês, para inclusão e utilização no referido benefício, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, **R\$ 16,00 (dezesseis reais)**, ou seja, sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o benefício ao empregado e prejudicou tanto sua utilização quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.

### PARÁGRAFO TERCEIRO

A Seguradora determina que os empregados aposentados por invalidez e ou afastados por doença não podem ser incluídos no seguro; caso os afastados por doença já estejam segurados os mesmos não poderão ser excluídos da lista mensal, continuando segurados normalmente. Os empregados que tem idade superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias não podem ser incluídos no seguro por força das condições contratadas, no entanto, os que já estiverem no seguro permanecerão segurados, independente da idade. No caso dos afastados por doença, após a inclusão, a instituição ficará responsável pelo pagamento integral das mensalidades dos mesmos, no período em que estiverem afastados por doença; ao retornarem ao trabalho, terão descontados em seus salários os valores pagos pela entidade empregadora. Caso o empregado tenha trabalhado na instituição no mínimo um dia, deverá ser descontado o seguro de vida dele, e o mesmo, ficará seguro até o último dia do mês do desconto.

### PARÁGRAFO QUARTO

As Instituições se comprometem a arcar com o custo integral do referido benefício no valor de **R\$ 8,30 (oito reais e trinta centavos)**, para cada um dos seus empregados mensalmente.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

O **SINTIBREF-CE** se responsabiliza pelo fiel cumprimento do seguro de cada um dos empregados a partir do primeiro dia de cada mês, para tanto, a Instituição deverá proceder ao pagamento, dos **R\$ 8,30 (oito reais e trinta centavos)** por cada empregado, até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, através de boleto bancário enviado mensalmente e/ou trimestralmente via e-mail pela Administradora, desde que a instituição atualize a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 25 de cada mês. Caso dia 25 do mês não seja dia útil, o envio da movimentação deverá ser antecipado, ou seja, último dia útil que antecede o dia 25. O valor a pagar será o resultado do número de empregados vezes o valor individual de **R\$ 8,30 (oito reais e trinta centavos)**. Caso o pagamento seja trimestral, o valor será o resultado do número de empregados do mês vezes o valor individual de **R\$ 8,00 (oito reais e quarenta centavos)** multiplicado por três, ou seja, referente aos três meses que o empregado ficou segurado. Caso não os receba até 5 dias antes do vencimento solicite-os através do telefone: [4000-1055](tel:4000-1055) (Capitais e regiões metropolitanas) e [0800-9410-123](tel:0800-9410-123) (demais regiões) ou e-mail: [cobrancasvg@fenatibref.org.br](mailto:cobrancasvg@fenatibref.org.br).

#### **PARAGRAFO SEXTO**

Os benefícios desta cláusula, em nenhuma hipótese poderão ser inferiores às garantias acima estipuladas.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre o valor principal descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

Para ter direito aos serviços oferecidos na cobertura de Assistência Funeral ligue antes de qualquer providencia para 0800 6385433 (Demais cidades) ou 3003-5433 (Capital), solicite apresentando o CPF do titular e para sua segurança anote o número do protocolo de atendimento, se o responsável não comunicar à seguradora antes dos procedimentos com o funeral, o mesmo perderá o direito de receber a Assistência Funeral, pois, não caberá reembolso.

#### **PARÁGRAFO NONO**

Cada segurado receberá um Certificado Individual do Seguro de Vida e/ou Acidentes Pessoais expedido pela Seguradora, caso não tenha recebido favor nos requisitar.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO**

A seguradora determina que os empregados não podem ser incluídos duas vezes na mesma apólice, ou seja, duas vezes no mesmo seguro de vida em grupo, caso o empregado trabalhe em duas instituições que nós representamos. Caso aconteça um sinistro de morte (natural ou acidental) do empregado, e o seu cônjuge trabalhe na mesma entidade ou em alguma outra entidade que o **SINTIBREF-CE** representa, a seguradora não irá efetuar o pagamento de duas indenizações; a seguradora irá pagar apenas um benefício, ou seja, de morte do titular. Favor entrar em contato com **SINTIBREF-CE**, pois só assim saberemos desta situação e tomaremos as devidas providências antes de qualquer fatalidade.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO**

È necessário que o empregador, através da sua área própria (departamento de pessoal), tenha em seus arquivos o “formulário apropriado para designações dos beneficiários” ou seja, o Termo de Nomeação e/ou Alteração de Beneficiários; termo que foi enviado juntamente com o seu certificado individual. O mesmo

deverá estar totalmente preenchido, assinado pelo segurado e arquivado na instituição. Quando houver algum sinistro este documento deverá acompanhar o restante das documentações para a liquidação do Seguro de Vida em Grupo.

## **PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO**

O presente Seguro de Vida 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 e etc.

## **PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - Inadimplência**

A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 30 dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os segurados, cônjuges e herdeiros. Após a quitação de toda a pendência ficarão segurados no mês subsequente ao pagamento. Devido á inadimplência a Instituição será responsável pelos custos advindos da necessidade de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve segurado, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, por descumprimento desta, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

## **PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO**

Caso a Instituição Empregadora efetue o pagamento mensal do empregado não incluído em lista de atualização (inclusão/exclusão), implicará em responsabilidade civil por parte do Empregador. Para garantia do Seguro de Vida é necessário o cumprimento por parte da Instituição Empregadora, do envio da lista até o vigésimo quinto dia de cada mês e o devido pagamento até o dia 10 do mês subsequente ao desconto do empregado.

## **PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO**

Cada Instituição Empregadora, nos termos do artigo 545 da CLT, deverá possuir adesão formal do empregado para o desconto da mensalidade do referido Seguro de Vida em Grupo.

## **PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO**

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, a Instituição deverá custear integralmente o referido benefício.

## **PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO**

Em caso de sinistro, para análise e deferimento da indenização segurada é necessário o envio da documentação obrigatória constante no site: [www.fenatibref.org.br](http://www.fenatibref.org.br) ou solicite-a por email [sintibref-ce@fenatibref.org.br](mailto:sintibref-ce@fenatibref.org.br).

## **PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO**

A entidade empregadora, por liberalidade, poderá incluir seus voluntários no benefício Seguro de Vida, estando ciente que, quando houver sinistro, deverão comprovar o vínculo de voluntariado, sob pena de ser responsabilizada pelo valor integral da indenização garantida nesta clausula.

## **PARÁGRAFO DÉCIMO NONO**

Caso a entidade fique inadimplente e tenha algum empregado segurado com idade igual ou superior a 71 anos e/ou que esteja afastado, o mesmo não poderá ser re-incluído no seguro de vida, mesmo que a instituição regularize suas pendências. Os demais empregados não afastados serão re-incluídos e caso ocorra algum sinistro, a responsabilidade pela indenização do empregado afastado será da Instituição Empregadora.

## **PARÁGRAFO VIGÉSIMO**

O empregado que receber o pagamento da Invalidez permanente total por doença, não fará jus ao pagamento da assistência funeral, após o recebimento dessa indenização ele será excluído da apólice, conforme normativa da seguradora.

## **PARÁGRAFO VIGÉSIMO PRIMEIRO**

Todos os empregados segurados ativos concorrerão 4 a sorteios de R\$500,00 (quinhentos reais), 4 (quatro) vezes ao mês, aos sábados (no mês que tiver 05 sábados, o sorteio acontecerá a partir do segundo), através da Loteria Federal, pelo número constante no certificado individual do seguro de vida e/ou acidentes pessoais. O recebimento do prêmio será feito por depósito em conta corrente, diretamente pela Seguradora, após preenchimento do formulário próprio e entrega da documentação necessária, disponível em nosso site [www.fenatibref.org.br](http://www.fenatibref.org.br) ou por e-mail: [sintibref-ce@fenatibref.org.br](mailto:sintibref-ce@fenatibref.org.br). Este benefício é atrelado ao Seguro de Vida em Grupo, e é garantido pela Seguradora. Este benefício é válido somente para os beneficiários ativos e adimplentes, conforme parágrafo Décimo Terceiro. Caso o sorteado esteja na condição de inadimplência e/ou inativo, o prêmio será garantido pela instituição empregadora que descumpriu a presente cláusula.

## **PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEGUNDO**

As instituições que oferecem seguro de vida aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que as coberturas e vantagens contratadas não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do seguro de vida oferecido, a entidade deve enviar a administradora, pelo e-mail: [sintibref-ce@fenatibref.org.br](mailto:sintibref-ce@fenatibref.org.br) cópia do contrato ou proposta com o prestador, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

## **PARÁGRAFO VIGÉSIMO TERCEIRO**

Caso o segurado ou beneficiário não proceda a abertura do sinistro em até 3 anos, prescreverá seu direito de fazê-lo, conforme artigo 206, inciso 3º, IX do CC/02.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PREVIO**

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

TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO
ANO COMPLETO	Nº DE DIAS
00 ano	30 dias
01 anos	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 empregado que não tiver interesse ao cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a empresa efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT.

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

### **Contrato a Tempo Parcial**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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:** Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto [§ 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991](#).

**Parágrafo sétimo:** 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 oitavo:** 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 nono:** 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 décimo:** 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 primeiro:** 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 segundo:** As normas legais futuras que forem aprovadas e que regulamentem e/ou adêquem 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.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 poderá ser dispensado desde que, antes do término do aviso comprove haver conseguido novo emprego, recebendo, na hipótese, apenas os dias efetivamente trabalhados.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Ocorrendo a hipótese do § 1º, fica facultado a Instituição efetuar o pagamento das verbas rescisórias no primeiro (1º) dia útil seguinte à data estabelecida para o término do aviso prévio.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 - RESCISÃO DE CONTRATO**

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 SINTIBREF-CE, porém, sendo a obrigação restrita à cidade de Fortaleza-CE, 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. Para as Instituições sediadas nas demais cidades do Estado do Ceará, fica facultada a homologação da rescisão contratual conforme determina a legislação trabalhista vigente

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A Instituição deve 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 48hs após a assinatura do Aviso Prévio pelo Empregado.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Havendo ressalva na homologação de quesitos ou documentos não impeditivos, a Instituição empregadora deve comunicar por escrito ao **SINTIBREF-CE**, 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 email: [sintibrefce@hotmail.com](mailto:sintibrefce@hotmail.com) ou extraordinariamente, por correios ao **SINTIBREF-CE**. 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 email ao **SINTIBREF-CE**, e ao empregado.

### **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 entidade empregadora, que em caso de descumprimento, estará sujeita as penalidades por descumprimento previstas neste instrumento coletivo, além de nulidade do ato de entrega de guias e pagamento oriundos da rescisão, por inobservância da formalidade prevista à categoria, restando possível ao empregado, por meio da assistência jurídica do **SINTIBREF-CE**, pleitear direitos que por ventura não tenham sido pagos e requerer as penalidades revertidas a ele, por descumprimento da CCT.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

As instituições que realizarem regularmente o presente procedimento e cumprirem na íntegra as obrigações da CCT, receberá ao final de cada ano, certificado de regularidade trabalhista e sindical, referente aos seus trabalhadores.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

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

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

**a)** se faltarem 06(seis) meses para atingir tal objetivo, desde que tenham trabalhado para o mesmo empregador por mais de 03(três) anos.

**b)** se faltarem 12 (doze) meses para atingir tal objetivo, desde que tenham trabalhado para o mesmo empregador por mais de 10 (dez) anos.

### **PARAGRAFO PRIMEIRO**

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.

## **Estabilidade Adoção**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MÃE ADOTANTE**

Será concedida **licença** de **quatro** meses após a adoção a todos os empregados 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.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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, e depois, comprove o seu comparecimento às provas ou exames, por documentos fornecidos pelo estabelecimento de ensino.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FERIADO DA CATEGORIA**

Fica estabelecido que o dia dos empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas será comemorado na segunda-feira de carnaval (**12/02/2018**) que será considerado feriado da categoria, somente para efeito de gozo deste dia, como não trabalhado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÃO DE FUNÇÃO**

As Instituições se obrigam a anotar na CTPS dos Empregados a função efetivamente exercida 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 TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, abrigo após a jornada de trabalho, auxílio-farmácia, seguro de vida, auxílio-educação, previdência privada, plano de saúde, plano odontológico, cesta básica e moradia.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 das faltas e 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.

### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **Descanso Semanal**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

### Controle da Jornada

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 10 empregados, deverão adotar o sistema de controle manual do ponto, para garantir o cumprimento da jornada de trabalho, inclusive na jornada 12x36.

### Faltas

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS JUSTIFICADAS

-

## CLÁUSULA TRIGESIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS JUSTIFICADAS

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

<b>Motivo:</b>	<b>Qtd. de dias:</b>	<b>Base legal:</b>
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 <b>Exceção: Para os professores –</b> até 9 (nove) dias, por motivo de luto, em consequência de falecimento do cônjuge, pai, mãe ou filho	<i>Art. 473, CLT e 320, §3º, CLT</i>
Casamento.	Até 3 (três) dias consecutivos	<i>Art. 473, CLT e 320, §3º, CLT</i>

	<b>Exceção: Para os professores</b> – até 9 (nove) dias, por motivo de gala.	
Licença-paternidade.	Cinco dias	<i>§1º, Art. 10, ADCT, até que seja disciplinado o art. 7º XIX, da Constituição Federal.</i>
Doação voluntária de sangue devidamente comprovada.	Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho.	<i>Art. 473, CLT</i>
Alistar eleitor.	Até 2 (dois) dias consecutivos ou não.	<i>Art. 473, CLT</i>
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 exigências previstas em lei.	<i>Art. 473, CLT</i>
Realização de provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.	Nos dias em que estiver comprovadamente realizando as provas.	<i>Art. 473, CLT</i>
Comparecimento em juízo.	Pelo tempo que se fizer necessário.	<i>Art. 473, CLT</i>
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.	<i>Art. 473, CLT</i>
Acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de esposa ou companheira.	Até 2 (dois) dias.	<i>Art. 473, CLT</i>
Acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.	Por 1 (um) dia por ano.	<i>Art. 473, CLT</i>

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Entendem-se como dias consecutivos aqueles que sejam úteis de trabalho aos empregados.

**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 SEGUNDO:** 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.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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, sem prejuízo para a empresa desde que haja comunicação ao empregador previamente.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ALEITAMENTO**

As Empregadas que estiverem amamentando terão direito a 02 (dois) descansos de 30(trinta) minutos cada, até que o filho complete 06(seis) meses de idade, que poderá exceder quando o exigir a saúde do filho. Ao 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 do Ceará**.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** Quando houver dificuldade da empregada se ausentar em 2(dois) descansos de 30 (trinta) minutos para amamentação de seu filho, devido ao tempo de deslocamento do trabalho para sua residência, a mesma poderá 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.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE - FÉRIAS**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** Caso o pagamento não seja efetuado no prazo estabelecido, fica a instituição obrigada ao pagamento de multa de 50% do piso salarial da categoria ao empregado prejudicado, exceto aquelas entidades que, comprovadamente, estiverem com o recebimento em atraso junto ao convenente.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Considerar-se-á válido o parcelamento das férias previsto no art. 134, §1º da CLT, desde que os empregados expressem sua concordância, por escrito, e que seja dada ciência a entidade sindical junto com a entrega dos documentos comprobatórios. Assim, o fracionamento de férias poderá ser feito para todos os empregados, inclusive aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos, em

até três períodos, desde que um dos períodos seja de, no mínimo, 14 dias e que nenhum deles seja inferior a cinco dias, restando vedado o início das férias no período de dois dias que antecedem o feriado e em dia de repouso semanal remunerado.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 Benéficas, Religiosas e Filantrópicas do Estado do Ceará**; 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 único:**

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.

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 Benéficas, Religiosas e Filantrópicas do Estado do Ceará**, 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 único:**

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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO DE ACOMPANHAMENTO**

Para assistir seus pais e ou filhos as Instituições reconhecerão, para fins de abono de faltas ao serviço ou horas não trabalhadas os atestados e declarações médicas (somente consultas) e odontológicas 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 Benéficas, Religiosas e Filantrópicas do Estado do Ceará**, 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.

#### **Profissionais de Saúde e Segurança**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DE MÉDICO COORDENADOR**

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

#### **Relações Sindicais**

##### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DESCONTO DE MENSALIDADES**

Nos termos do artigo 545 da CLT, as instituições se obrigam a descontar em folha de pagamento as mensalidades sociais e mensalidades referentes aos benefícios convencionados e existentes por sindicalização, devidos o **SINTIBREF-CE**. Para que existam tais descontos, e a Instituição Empregadora esteja resguardada, é necessária devida autorização pelos empregados.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O **SINTIBREF-CE** 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, ou seja, pagamento no dia 10 de cada mês, através de boleto bancário com código de barras. O boleto irá preenchido conforme o 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 (88) [3512 3966](tel:35123966) ou e-mail: [sintibrefce@hotmail.com](mailto:sintibrefce@hotmail.com).

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

b) O empregado beneficiário poderá renunciar a qualquer tempo, mediante solicitação formal e individual enviada o **SINTIBREF-CE**, que por sua vez encaminhará a instituição ofício suspendendo o desconto em folha do empregado, junto com cópia da solicitação do mesmo.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

As instituições encaminharão mensalmente o **SINTIBREF-CE**, cópia do comprovante de pagamento das Mensalidades Sociais juntamente com a relação nominal dos empregados, correspondente ao pagamento efetuado.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A Instituição deverá informar o **SINTIBREF-CE** a relação dos empregados demitidos até o dia 15 de cada mês, através do e-mail: [sintibrefce@hotmail.com](mailto:sintibrefce@hotmail.com). É de inteira responsabilidade das Instituições o pagamento das mensalidades, caso não seja feita à atualização mensal dos empregados junto o **SINTIBREF-CE**.

## **PARÁGRAFO QUARTO**

Os empregados das instituições que aderirem às modalidades de sindicalização até o dia 15 de cada mês, poderão utilizar os benefícios a partir do mês subsequente. Os empregados cuja inserção ocorra do dia 16 a 30 de cada mês só fará parte da lista de inclusão do dia 15 do mês seguinte, assim sendo, a utilização se dará a partir no 1º dia útil do segundo mês subsequente à inserção.

## **PARÁGRAFO QUINTO**

A utilização dos benefícios das modalidades de sindicalização serão suspensas para o empregado por inadimplência das contribuições por dois meses ou mais. Fica advertido que a instituição que proceder com os descontos da Mensalidade Social e não fizer o devido repasse o **SINTIBREF-CE**, estarão cometendo 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, e ainda, o título poderá ser protestado, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

## **PARÁGRAFO SEXTO**

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 valor principal conforme descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

## **PARÁGRAFO SÉTIMO**

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 OITAVO**

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. O não pagamento acima citado gera suspensão do tratamento 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 NONO**

Após o retorno do trabalhador afastado/aposentado por invalidez, poderá a entidade descontar os valores pagos o **SINTIBREF-CE**, referente aos valores das sindicalizações, desde que parceladamente, sendo que o valor de cada parcela não deve exceder o dobro do valor da modalidade pago pelo empregado.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO**

A falta de pagamento por parte da Instituição empregadora referente as mensalidades dos trabalhadores sindicalizados dentro de cada mês, obriga a empregadora a reverter o valor da modalidade, em dobro, sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de repassar o **SINTIBREF-CE** o valor da mensalidade social do empregado e prejudicou tanto sua utilização do trabalhador quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO**

A Instituição Empregadora que descumprir as obrigações inerentes aos benefícios convencionados impedirá aos trabalhadores que desejarem aderir às modalidades de sindicalização atrelada a estes benefícios durante o período de inadimplência até 30 dias subsequentes a regularização das pendências, assim, e arcará com os custos do empregado, referente aos serviços oferecidos pela sindicalização.

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 do CEARÁ.**

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAL**

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

### **Contribuições Sindicais**

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As instituições são obrigadas a descontar a contribuição sindical dos empregados, desde que expressamente autorizados por eles ou por força de decisão judicial ou outro instrumento jurídico que obrigue no mês de março de cada ano e repassá-la no mês de abril, conforme artigo 582 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, uma vez os empregados da categoria, reconhecendo a necessidade de continuidade da entidade sindical e a soberania das decisões em assembleia, autorizam expressamente e de forma prévia, o desconto da contribuição sindical anual em seus vencimentos e sendo a Convenção Coletiva de Trabalho um instrumento coletivo dotado de força legal e reconhecido constitucionalmente através do art. 7º, XXVI, da CF/88 suas cláusulas convencionadas, devem ser respeitadas. A compulsoriedade do recolhimento da contribuição sindical, após previsão e autorização em assembleia é indiscutível, visto que a referida contribuição possui natureza jurídica tributária e como tal, prevalece seu caráter compulsório, podendo ser alterada apenas por Lei Complementar, conforme art. 146 e 149 da CF/88, o que até o presente momento não ocorreu.

**Parágrafo Primeiro:** Aos empregados admitidos após o mês de março, será descontado o valor referente à contribuição sindical no mês subsequente ao de sua admissão e seu repasse o **SINTIBREF-CE** se dará no mês seguinte ao desconto, conforme artigo 602 caput e parágrafo único da CLT.

**Parágrafo Segundo:** As instituições devem solicitar a guia para pagamento da contribuição sindical anual ou de admissão no mínimo dez dias antes do vencimento da guia, ou seja, até dia 20 de cada mês, através do email [sintibrefce@hotmail.com](mailto:sintibrefce@hotmail.com) ou telefone: [\(88\) 3512 3966](tel:(88)35123966).

**Parágrafo Terceiro:** As instituições são responsáveis pelo envio da lista de atualização dos admitidos de cada mês para o email [sintibrefce@hotmail.com](mailto:sintibrefce@hotmail.com) ou excepcionalmente via correio.

**Parágrafo Quarto:** O comprovante de pagamento da contribuição sindical deve ser enviado o **SINTIBREF-CE** junto à relação dos empregados que contribuiram, 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 QUADRAGÉSIMA NONA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

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 contribuição sindical 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 Taxa Negocial Sindical Patronal para todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas - associações, fundações, organizações religiosas sem fins lucrativos, que será dividida em três parcelas anuais, a favor do sindicato patronal.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** As Instituições que não tem empregados, ou 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 15/02/2018, 15/06/2018 e 15/10/2018.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As instituições que tem empregados e que possuem folha de pagamento superior ao valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão o percentual de 2% (dois por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento dos respectivos meses Janeiro, Maio e Setembro de 2018, efetuando os pagamentos em 15/02/2018, 15/06/2018 e 15/10/2018.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica convencionado que em nenhuma hipótese, a Instituição recolherá parcelas inferiores a R\$ 170,00 (cento e setenta reais).

**PARÁGRAFO QUARTO:** As guias poderão ser geradas no site do SINIBREF INTER (<http://www.sinibref-interestadual.org.br/>); por solicitação através dos telefones: 31.3241-2029/34. 3238-7325 ou pelos e-mails: [financeiro@sinibref.com.br](mailto:financeiro@sinibref.com.br) e [relacionamento@sinibref.org](mailto:relacionamento@sinibref.org).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TAXA NEGOCIAL DO EMPREGADO**

Por força do art. 513, “e” da CLT que garante ao sindicato profissional a prerrogativa de impor contribuições à categoria representada e a previsão constitucional do art. 8º, inciso IV, da CF/88 que estabelece a soberania da assembleia em instituir contribuições, e ainda diante do reconhecimento constitucional e legal da norma coletiva prevista no artigo 7º inciso XXVI da CF/88, bem como o princípio da prevalência das normas coletivas sobre a Lei trazida pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) no artigo 611-A e em cumprimento ao determinado pela assembleia OS EMPREGADOS QUE AUTORIZAREM prévia e expressamente descontar dos seu salários esta contribuição, ficam as Instituições empregadoras obrigadas a descontar de todos os seus empregados a importância de **R\$ 60,00** (sessenta reais) ao ano, por empregado, sendo **R\$ 30,00 (trinta reais)** do salário do mês de **JULHO de 2018** e **R\$ 30,00** (trinta reais) do salário do mês de **OUTUBRO de 2018**, a título de **TAXA NEGOCIAL** em reconhecimento a negociação coletiva e ao seu alcance a todos os empregados integrantes da categoria econômica.

### **PARAGRAFO PRIMEIRO**

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto em boleto fornecido pela **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS EMPREGADOS EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS**. As Instituições encaminharão ao o **SINTIBREF-CE** no email: [sintibrefce@hotmail.com](mailto:sintibrefce@hotmail.com) ou via correios no endereço **Rua Silva Jardim, 709 – Fátima, CEP 60040-260 - Fortaleza-CE**, cópia de comprovação dos recolhimentos, juntamente com a relação nominal dos empregados, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o respectivo desconto.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

As guias são expedidas pelo **SINTIBREF-CE**, caso não receba até 5 dias antes do vencimento ou tenha qualquer outro imprevisto solicite-as através do e-mail: [sintibrefce@hotmail.com](mailto:sintibrefce@hotmail.com).

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**



Os empregados que vierem a ser contratados após a data do primeiro desconto, julho de 2018, necessariamente contribuirão apenas com a segunda parcela, na forma prevista nesta cláusula.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

O desconto 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 o **SINTIBREF-CE**, 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) ao mês, juros moratórios de 0,33 % (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia, imputável às Instituições.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

Fica assegurado ao empregado que não reconhecer 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 contrapor ao referido desconto, desde que direta e pessoalmente o **SINTIBREF-CE** ou mediante correspondência, redigida e manuscrita, postada individualmente por AR (Aviso de Recebimento) e enviada pelo Correio o **SINTIBREF-CE** até o dia 31 de janeiro de 2018, registro na SRTE/CE - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, e para os empregados afastados por motivo de doença o prazo será de 10 dias contados a partir de seu retorno ao trabalho. Fica advertida a Instituição de qualquer prática atentatória à organização sindical, tais como envio de oposição de forma coletiva, padronizadas, que demonstra uma 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**

Caso haja imposição legal por lei ou decisão judicial, a autorização expressa do empregado será dispensada, valendo para o desconto somente a decisão já tomada na Assembléia dos trabalhadores.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DA RAIS**

As Instituições fornecerão obrigatoriamente cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), anualmente e CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) mensalmente, o **SINTIBREF-CE** até o dia 10 (dez) do mês da transmissão destes ao MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. O descumprimento desta obrigação por parte das Instituições Empregadoras acarretará nas 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 RAIS ou CAGED aplicando-se a respectiva multa prevista pelo descumprimento.

**Parágrafo Segundo:** A RAIS e o CAGED deverão ser encaminhados através do email: [sintibrefce@hotmail.com](mailto:sintibrefce@hotmail.com), excepcionalmente por correio ou entregue pessoalmente, na Sede do **SINTIBREF-CE**, disponíveis no site: [www.fenatibref.org.br](http://www.fenatibref.org.br).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÃO DE PISO**

Fica assegurado o **SINTIBREF-CE** promover negociação sobre os pisos salariais previstos nesta convenção com as Instituições que por necessidade comprovada requererem redução dos mesmos, 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 das mesmas conforme a cláusula de compensação de jornada já regulamentada neste Instrumento Coletivo.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica às **Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas no Estado do Ceará** e seus respectivos empregados (**exemplo: Fundações, Institutos, Associações, Entidades Sem Fins Lucrativos, Organizações não Governamentais, Organizações Sociais, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, Igrejas e Congregações de todos os credos, Irmandades, Centros, Creches, Asilos, Casa lar, Abrigos, Institutos de longa permanência, Benéficas de Assistência social, Escolas Filantrópicas, entre outras Instituições Congêneres**), inclusive os de Categoria Diferenciada de acordo com o que dispõe a súmula 374 do TST, sendo que o término da vigência da convenção não exclui as Instituições da obrigação de cumprimento das suas cláusulas.

## **PARAGRAFO PRIMEIRO**

Fica estabelecido que as instituições, conveniadas ou não, com o poder público em geral irão cumprir a presente Convenção Coletiva de Trabalho, caso não seja celebrado Acordo Coletivo de Trabalho em separado e desde que esteja vigente.

## PARAGRAFO SEGUNDO

Diante da vigência de dois anos do presente instrumento, as partes acordam que em janeiro de 2019, todas as cláusulas econômicas e sociais, tais como: Reajuste Salarial, Piso Salarial, Plano Odontológico e Seguro de Vida em Grupo, serão negociadas através de termo aditivo específico.

## PARAGRAFO TERCEIRO

Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O Sindicato Interestadual das Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas reconhece como legítimos todos os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados em separado, entre ao **Sindicato dos Empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas do Estado do Ceará** e as Instituições, cujas peculiaridades exigirem tal situação e todos aqueles firmados antes do início da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, estando asseguradas todas as conquistas obtidas nestes Acordos Coletivos, prevalecendo-as as que foram mais benéficas, mesmo após registro desta convenção.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica assegurada para tais Acordos a aquiescência do SINIBREF – INTER com a sua assinatura, sendo que o descumprimento desta cláusula tornará sem efeito o acordo coletivo.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONQUISTAS

Ficam mantidas as demais conquistas dos empregados em **Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas no Estado do Ceará, especialmente a conquista do Cartão Master Clim de benefícios e o benefício do pagamento do Vale Alimentação** previstas em Acordos anteriores, restando sustentada a aplicação de todas as normas coletivas pré-existentes até a assinatura de nova norma coletiva, podendo estas ser ampliadas em seu alcance e conteúdo, ficando vedada a supressão.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As Instituições que já custeiam os benefícios pactuados em Acordos Coletivos de Trabalho anteriores ficam DESOBRIGADAS do cumprimento dos benefícios previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a não ser que haja opção do trabalhador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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-CE** e SINIBREF-INTER, visando preservar a segurança jurídica das Instituições e os direitos dos empregados.

### Descumprimento do Instrumento Coletivo

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES

Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento normativo e/ou outros benefícios, das obrigações de dar e fazer tais como: vale-transporte, 13º salário, vale-alimentação, concedidos pelo empregador em correlação com seus empregados fica este obrigado ao pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria em favor do empregado prejudicado.

**Parágrafo primeiro:** Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas (desconto de mensalidades, taxa negocial sindical patronal, fornecimento da RAIS, fornecimento do CAGED, liberação do dirigente sindical, benefícios de seguro de vida, plano odontológico, programa de assistência familiar e outros) do presente instrumento normativo que inviabilizem e/ou interfiram na organização sindical fica esta obrigada ao pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria multiplicado pelo número de empregados, em favor da Entidade Sindical prejudicada.

**Parágrafo Segundo:** Presume-se prejudicada a Entidade Sindical quando do descumprimento das cláusulas previstas na presente Convenção que inviabilizem ou interfiram na organização sindical, principalmente aquelas que tratem sobre benefícios concedidos a categoria e administrados pela Entidade Sindical, bem como, aquelas que omitam informações e/ou deixem de repassar ou cumprir obrigações legais.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - COMPETÊNCIA**

Os Sindicatos convenientes elegem o foro da Justiça do Trabalho de **Fortaleza** para dirimir as dúvidas decorrentes da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, bem como para julgar as Ações de Cumprimento de suas Cláusulas e as Ações que versem sobre representatividade e recolhimento de Contribuições Sindicais.

E, para que produza seus efeitos jurídicos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em **01 (uma)** via, sendo levada ao registro e arquivo junto a Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego do **Ceará**.

}

**CICERO SANTOS DA SILVA**

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES NAS INSTITUICOES RELIGIOSAS,  
BENEFICENTES E FILANTROPICAS DO ESTADO DO CEARA**

**ELAINE PEREIRA CLEMENTE**

Presidente

**SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E  
FILANTROPICAS**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA SINTIBREFCE 01**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA SINTIBREF 02**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA SINTIBREF 03**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - ATA SINTIBREF 04**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO V - ATA SINTIBREF 05**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VI - ATA SINTIBREF 06**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VII - ATA SINTIBREF 07**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VIII - ATA PATRONAL 01**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IX - ATA PATRONAL 02**

[Anexo \(PDF\)](#)

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