

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE001772/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/12/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR073372/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.204155/2025-94
DATA DO PROTOCOLO: 19/12/2025

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES NAS INSTITUIÇÕES 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 INSTITUIÇÕES 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 2026 a 31 de dezembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores e empregados em todas as instituições religiosas, independente de sua denominação e do credo que professam, além dos empregados e trabalhadores das instituições beneficentes e filantrópicas do Estado do Ceará**, com abrangência territorial em **CE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO

Assegura-se que, a partir de **1º de Janeiro de 2026**, como garantia mínima aos empregados em Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas (Fundações privadas, Institutos, Associações privadas, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público - OSCIP, Organizações Sociais – OS, Organizações religiosas (Igrejas e Congregações independente da denominação e do credo que professam, Ongs e entidades sem fins lucrativos em geral que atuam na execução de políticas públicas nas áreas de assistência social, educação, saúde, lazer e outros, tais como: Irmandades, Institutos, Centros, Creches, Asilos, Casa lares, Abrigos, Institutos de longa permanência, entidades beneficentes de Assistência social e Escolas Filantrópicas, o piso salarial, 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 no valor de **R\$ 1.637,21 (Hum mil, seiscentos e trinta e sete reais e vinte e um centavos)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A todos os empregados que recebem acima dos pisos estipulados, será aplicado, no mínimo o índice conforme tabela de reajuste salarial, no percentual mínimo de **4,5%** (quatro vírgula cinco por cento)

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

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.

PARÁGRAFO QUARTO

O Piso salarial e o reajuste ora pactuados nesta cláusula serão revisados através de Aditivo no mês de Janeiro de 2027 quando da divulgação do salário mínimo nacional pelo governo federal, bem como do índice oficial do INPC dos últimos 12 meses de 2026.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO

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 conveniente, e com ações efetivas para recebê-lo.

Parágrafo primeiro

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. 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 segundo

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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA QUINTA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA SEXTA - PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL

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

Parágrafo primeiro

Fica instituída a obrigatoriedade de contratação pelos empregadores, de seguro de acidentes pessoais e programa de assistências voltadas à saúde e bem-estar do trabalhador ao custo mensal de R\$ 27,45 (**vinete e sete reais e quarenta e cinco centavos**) por empregado ativo, a ser pago diretamente via boleto bancário à empresa prestadora de serviços, seguradora ou estipulante de seguros, desde que esta contemple todo o rol de benefícios exigido nesta CCT, proporcionando assim, segurança e benefícios aos trabalhadores e empregadores, tendo o presente programa foco e apoio para auxílio no cumprimento da NR-1, em conformidade com as diretrizes previstas nesta cláusula, integralmente custeado pelo empregador:

PLANO OURO 2026

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.

REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	Sim	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	Sim	-	Disponibiliza assistência “personal fitness” ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	Sim	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	Sim	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA	Sim	-	Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira.
KIT ACOLHIMENTO	Sim	-	Envio de caixa física de acolhimento a` família do colaborador falecido, com mensagem personalizada e orientações práticas para os primeiros dias.
CDB QUALIFICA	Sim	-	Acesso a plataforma de aprendizagem com mais de 300 cursos (soft skills, atendimento, liderança, LGPD, diversidade, bem-estar e finanças), com emissão de certificado e atualização contínua.
CLUBE DE VANTAGENS	Sim	-	Rede nacional de descontos.

**COBERTURAS
SECURITÁRIAS
PARA OS
TRABALHADORES
BENEFÍCIOS**

	VALOR	DESCRIÇÃO
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 15.000,00	Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR	Até 30 diárias de R\$ 200,00	Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto

ACIDENTE - DIHA	cada	se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS		
MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.

**ASSISTÊNCIAS
PARA AS
EMPRESAS
BENEFÍCIOS**

	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	R\$ 1.500,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 2.000,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA EMPRESARIAL	-	-	Consultoria jurídica para empresas e instituições filantrópicas nas áreas de Direito Civil e Direito do Trabalho, oferece suporte jurídico remoto para sanar dúvidas.
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA EMPRESARIAL	-	-	Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira.

**COBERTURA
SECURITÁRIA
PARA AS
EMPRESAS
BENEFÍCIOS**

	VALOR	DESCRIÇÃO
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Em razão de sua capilaridade nacional e da segurança jurídica no cumprimento das obrigações previstas nesta cláusula, é indicada, para fins de referência, a empresa **Central Clube de Seguros** como prestadora apta à operacionalização do programa. O empregador que optar por essa contratação deverá realizar o procedimento por meio do site <https://centraldosbeneficios.com.br/>, onde constam as informações completas sobre as coberturas, assistências e canais de atendimento disponíveis.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

I – É facultada aos empregadores a escolha da prestadora responsável pela execução do programa, desde que todas as **coberturas securitárias e assistências vinculadas à apólice** aqui descritas sejam integralmente garantidas, sem qualquer redução qualitativa ou quantitativa, sendo obrigatória a emissão de apólice por seguradora devidamente registrada na **SUSEP – Superintendência de Seguros Privados**.

II – Fica vedada a contratação de programa com coberturas ou assistências inferiores, ou em número reduzido, em relação ao previsto nesta cláusula, bem como qualquer forma de limitação que implique prejuízo direto ou indireto aos trabalhadores.

III – Os empregadores deverão enviar ao sindicato os documentos comprobatórios da contratação do programa completo previsto nesta cláusula, abrangendo o seguro, as assistências vinculadas à apólice, para o e-mail secretaria@sintibrefce.org.br, a fim de permitir a análise e verificação do integral cumprimento da obrigação.

PARÁGRAFO TERCEIRO

I – Após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores terão prazo de 30 (trinta) dias corridos para comprovarem o cumprimento da presente cláusula, sob pena de aplicação das penalidades de descumprimento previstas neste instrumento.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR – PAF

1. As entidades sindicais convenientes instituem, neste Instrumento, o PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR, doravante denominado simplesmente “PAF”, com objetivo de proporcionar a todos os trabalhadores representados por esta Convenção Coletiva de Trabalho a utilização dos benefícios disponibilizados pelo programa. Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício aos empregados representados, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores, devendo ser cumprida de acordo com as condições a seguir.

2. O PAF será implementado pelo SINTIBREF em conjunto com o SINIBREF e gerido por meio de uma parceria entre o Sindicato Laboral e a AGIBEN (CNPJ nº 46.731.059/0001-50), empresa especializada denominada "Gestora", que, em conjunto com os fornecedores por ele contratados, garantirão o fiel cumprimento dos benefícios abaixo, durante todo o período de vigência desta CCT.

PARÁGRAFO 2º. - PLANO ODONTOLOGICO

1. Os procedimentos cobertos tanto para empregados quanto dependentes são os abaixo elencados:

- consulta inicial;
- curativo em caso de hemorragia bucal;
- curativo em caso de odontalgia aguda/pulpectomia/necrose;
- imobilização dentária temporária;
- recimentação de peça protética;
- tratamento de alveolite;
- colagem de fragmentos;
- incisão e drenagem de abscesso extra-oral;
- incisão e drenagem de abscesso intra-oral;
- reimplante de dente avulsionado;
- orientação de higiene bucal;
- evidenciação de placa bacteriana;
- aplicação tópica de flúor.

- Características:

o Cobertura Nacional

o Sem Perícia

o Isenção Total de Carências

o Atendimento com dentistas, via chat, 24 horas por dia, 7 dias por semana

2. As Instituições empregadoras com sede nas cidades em que a operadora não possua rede credenciada não estão isentas do cumprimento da presente cláusula, sendo garantido pelo plano o reembolso dos atendimentos realizados por prestador não credenciado, exclusivamente para os procedimentos cobertos pelo plano odontológico previsto nesta Cláusula.

3. A Tabela de Reembolso será limitada aos valores estabelecidos na tabela paga aos profissionais credenciados na região e será enviada previamente ao Profissional que se dispuser a realizar o procedimento a ser reembolsado ao trabalhador. Antes do profissional não credenciado iniciar o procedimento que será reembolsado o valor, deverá assinar documento de ACEITE da tabela de preços dos procedimentos fornecido pela operadora, sendo essa assinatura validada através de e-mail, digital ou física com documento digitalizado e enviado à operadora, por intermédio da Gestora no e-mail sac@agiben.com.br

4. O pedido de reembolso/custeio das despesas previstas no item 2 deverá ser apresentado à operadora, por intermédio da Gestora, através do e-mail: sac@agiben.com.br, contendo: a) formulário preenchido e assinado pelo beneficiário e pelo prestador; b) recibo emitido pelo prestador e/ou nota fiscal da clínica odontológica que efetuou o atendimento, contendo o nome completo do paciente, data de realização e procedimentos realizados, valor cobrado, carimbo com nome, CRO e assinatura do prestador, nome, CPF e endereço do prestador, CNPJ - para prestador pessoa jurídica, radiografias iniciais e finais, para tratamento de prótese, cirurgia, endodontia e cirurgia periodontal, previstos no Rol de Procedimentos, laudos ou relatórios descritivos emitidos pelo dentista responsável. Caso os documentos apresentados não

comproven as despesas, a Operadora solicitará informações complementares, dando início a novo prazo para o reembolso.

5. 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.

6. A Gestora se responsabiliza pelo fiel cumprimento do plano odontológico de cada um dos empregados, bem como de seus dependentes desde que cumprida as cláusulas deste Instrumento Coletivo por parte do Empregador.

7. Caso o empregado deseje aderir ao plano odontológico com cobertura do Rol previsto pela ANS ou até acrescentar dependentes, poderá fazê-lo, arcando integralmente com os valores correspondentes, através de autorização para desconto em folha, mediante o pagamento mensal de R\$19,90 (dezenove reais e noventa centavos) por cada um deles.

PARÁGRAFO 3º. - TELEMEDICINA

1. O trabalhador terá direito ao serviço de Telemedicina para realizar a sua Consulta Online pela plataforma, recebendo a receita médica, atestado, pedido de exames validado com certificação e assinatura digital na própria plataforma por e-mail, WhatsApp e link por SMS.

2. Caso o Clínico Geral encaminhe para alguma especialidade médica, a consulta será por agendamento, o trabalhador entra em contato com a Central de Atendimento para fazer o agendamento e a liberação da consulta com a especialidade médica.

3. A consulta será de forma on-line via celular ou site e devem ser previamente agendadas junto a Central de Atendimento via **telefone: [0800-940-6333](tel:0800-940-6333)**, que será exclusiva para o trabalhador da categoria, com horário de funcionamento de **09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta- feira, exceto Sábado, Domingo e Feriado.**

4. Em caso de desistência ou impossibilidade de comparecimento deve-se informar em até 24 horas de antecedência a sua ausência, e caso não o faça, será considerado ausência injustificada do empregado. Havendo reincidência de ausência injustificada do empregado a Gestora gerará, em nome do empregado, boleto específico no valor de **R\$20,00 (vinte reais)** correspondente a consulta agendada e faltosa, que deve ser solicitado por meio de e-mail sac@agiben.com.br. Até que haja o devido pagamento o empregado representado ficará impedido de acessar a plataforma de teleatendimento, que, após o devido pagamento do referido boleto deve enviar o comprovante ao mesmo e-mail, para que a liberação seja feita.

5. Não haverá nenhuma contribuição adicional em valores para as consultas por clínica médica e 1 por mês para as especialidades cobertas.

6. As consultas são ilimitadas para a especialidade CLÍNICO GERAL e limitada a 1 por mês no caso de outras especialidades. Assim, toda e qualquer consulta deve inicialmente passar pelo clínico geral, que, se necessário, encaminhará a um especialista.

PARÁGRAFO 4º. – ACOLHIMENTO PSICOLÓGICO

1. O trabalhador terá direito a Consultas Acolhimento Psicológico mensal online pela plataforma recebendo os laudos e outros documentos da terapia validado com certificação e assinatura digital na própria plataforma por e-mail, WhatsApp e link por SMS.

2. Caso o Psicólogo entenda necessário, o trabalhador terá direito a até 04 (quatro) sessões de terapia mensais sem custo adicional ou qualquer pagamento extra.

3. A consulta será realizada de forma on-line, via plataforma de teleatendimento, que devem ser previamente agendadas junto a Central de Atendimento, via **telefone: 0800-940-6333**, que será exclusiva para o trabalhador da categoria, com horário de funcionamento de **09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta-feira, exceto Sábado, Domingo e Feriado**.

4. Em caso de desistência ou impossibilidade de comparecimento deve-se informar em até 24 horas de antecedência a sua ausência, e caso não o faça, será considerado ausência injustificada do empregado. Havendo reincidência de ausência injustificada do empregado a Gestora gerará, em nome do empregado, boleto específico no valor de **R\$20,00 (vinte reais)** correspondente a consulta agendada e faltosa, que deve ser solicitado por meio de e-mail sac@agiben.com.br. Até que haja o devido pagamento o empregado representado ficará impedido de acessar a plataforma de teleatendimento, que, após o devido pagamento do referido boleto deve enviar o comprovante ao mesmo e-mail, para que a liberação seja feita.

PARÁGRAFO 5º. - AUXÍLIO CHECKUP SAÚDE

1. Todos os empregados regularmente contratados e representados pelo SINTIBREF, terão direito ao um reembolso de até R\$100,00 (cem reais) a cada período de 180 (cento e oitenta) dias, destinado exclusivamente à realização de exames de sangue, desde que previamente prescrito via teleatendimento, com objetivo de promover a saúde preventiva e o bem-estar destes.

2. O procedimento para reembolso será feito mediante solicitação à Gestora, diretamente pelo empregado, por meio de e-mail sac@agiben.com.br, ou através do Departamento de Recursos Humanos das empresas empregadoras, dentro de um prazo de até 05 (cinco) dias da data de realização dos exames, e mediante apresentação da solicitação médica do exame, nota fiscal do exame de sangue, e o formulário de solicitação de reembolso devidamente preenchido, conforme modelo fornecido pela Gestora.

PARÁGRAFO 6º. - BENEFÍCIO MEDICAMENTO PARA TODOS - CEARÁ:

1. O benefício Medicamento para Todos oferecerá gratuitamente medicamentos (Genéricos ou Similares), quando receitados pelos profissionais no primeiro Atendimento Online realizado através da Telemedicina.

2. O trabalhador solicitará seu reembolso à Central de Atendimento, via e-mail: sac@agiben.com.br, enviando os seguintes documentos: (i) nome completo do titular; (ii) prescrição do medicamento fornecida pelo médico doteleatendimento; (iii) nota fiscal ou CUPOM FISCAL de compra da medicação; (iv) chave PIX do titular, que deverá obrigatoriamente ser CPF.

2. Após a validação dos requisitos exigidos para o reembolso, o pagamento será realizado em até 05(cinco) dias úteis.

PARÁGRAFO 7º. - SEGURO DE VIDA

1. Fica garantida a obrigatoriedade da manutenção do Seguro de Vida em Grupo, aos empregados da categoria aqui convencionada, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores, devendo ser cumprida nas seguintes condições:

SEGURO DE VIDA EM GRUPO

	TITULAR	CÔNJUGE	FILHOS
	R\$	R\$	R\$
MORTE	16000	4800	3200
MORTE ACIDENTAL	16000	4800	NÃO TEM

INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	16000	4800	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	16000	4800	NÃO TEM
ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	3000	3000	3000
INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS	10000	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDÊNCIA EM CASO DE IPA ATÉ	2000	NÃO TEM	NÃO TEM
AUXÍLIO INVENTÁRIO	500	NÃO TEM	NÃO TEM
RESCISÃO TRABALHISTA ATÉ (EMPREGADOR)	2400	NÃO TEM	NÃO TEM

1. A cobertura de morte extensiva aos filhos é válida somente para maiores de 14 anos e com até 21 anos sendo solteiro, ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. Menores de 14 anos possuem apenas direito ao reembolso de funeral, conforme normas da SUSEP, sendo assim não caberá indenização para estes casos.

2. Em caso de suicídio, o segurado precisará ter no mínimo 24 meses de contribuição no seguro para recebimento da indenização.

3. ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR: Extensiva ao cônjuge e aos filhos de até 21 anos ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. O serviço ofertado é de assistência, portanto, o serviço deve ser acionado através da central – via **telefone - 0800-940-6333**, ou através do **e-mail sac@agiben.com.br**, solicite apresentando o nome e CPF do titular, e para sua segurança anote o número do protocolo de atendimento. Caso a opção seja reembolso das despesas, o valor comprovado será descontado da cobertura de morte.

4. 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.

5. Os empregados que têm 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, independentemente da idade.

6. No caso dos afastados por doença, após a inclusão, o empregador ficará responsável pelo pagamento das mensalidades deles, no período em que estiverem afastados por este motivo. Caso o empregado tenha trabalhado no empregador por no mínimo um dia, deverá ser pago o seguro de vida dele e este ficará segurado até o último dia do mês do desconto, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês segurado.

7. ASSISTÊNCIA NATALIDADE: Entrega de cartão magnético com valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais)

- Quando do nascimento do filho do titular, ele deverá entrar em contato com a central de atendimento da Gestora em até 60 dias e deverá enviar a certidão de nascimento.

o Limite de acionamento de 01 vez ao ano, por titular.

o Em caso de nascimento de Gêmeos, será acrescido o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) a partir do segundo univitelino.

o O Auxílio Natalidade será pago quando a data da inclusão ocorrer até o sexto mês de gestação.

8. SAÚDE VISUAL

• O empregado terá direito a 1 (um) óculos de grau por ano, sem custo algum, conforme manual de procedimentos da empresa parceira e desde que atendido os requisitos estipulados no referido manual, entregue sem custo no local por ele desejado. A solicitação deverá ocorrer através da central de atendimento da empresa parceira, com horário de funcionamento das 09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta-feira, exceto sábado, domingo e feriado.

QUADRO RESUMO DO BENEFÍCIO PAF

PLANO ODONTOLÓGICO

Descrição: Ilimitado e sem carência

TELEMEDICINA

DESCRIÇÃO	QUANTIDADE
Consulta On line com Clínico Geral	Ilimitado
Consulta com Especialista	01 por mês
Medicamento para todos	Genéricos e Similares prescritos pelo Clínico Geral
Reembolso de Exames de Sangue	Até R\$ 100,00 (a cada 180 dias)

TELETERAPIA

DESCRIÇÃO	QUANTIDADE
Acolhimento psicológico	Até 04 sessões por mês a depender da indicação do Terapeuta

SEGURO DE VIDA EM GRUPO

DESCRIÇÃO	TITULAR	CÔNJUGE	FILHOS
	R\$	R\$	R\$
MORTE NATURAL	16000	4800	3200
MORTE ACIDENTAL	16000	4800	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	16000	4800	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	16000	4800	NÃO TEM
ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	3000	3000	3000
INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS	10000	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE			

VEÍCULO/RESIDÊNCIA EM CASO DE 2000 IPA ATÉ		NÃO TEM	NÃO TEM
AUXÍLIO INVENTÁRIO	500	NÃO TEM	NÃO TEM
4 SORTEIOS POR MÊS	500	NÃO TEM	NÃO TEM
RESCISÃO TRABALHISTA ATÉ (EMPREGADOR)	2400	NÃO TEM	NÃO TEM

PARÁGRAFO 8º. – DAS DEMAIS DISPOSIÇÕES DOS BENEFÍCIOS

1. A Gestora disponibilizará um sistema online através do site <http://www.agiben.com.br/PAF-SINTIBREF> para que os empregadores realizem a inclusão de todos seus trabalhadores ativos e novos contratados no PAF, bem como, a exclusão dos que tiverem o seu contrato de trabalho reincidente;
2. O pagamento mensal do PAF deverá ser realizado pelas Instituições Empregadoras, por cada trabalhador ativo, garantindo na íntegra o acesso a todos os benefícios previstos nesta cláusula sem efetuar nenhum tipo de desconto do salário do trabalhador;
3. O empregado poderá incluir seus dependentes no PAF, arcando integralmente com os valores correspondentes, através de desconto em folha de pagamento. A inclusão e exclusão dos dependentes deverá ser realizada pelo Departamento de Recursos Humanos das Instituições empregadoras no sistema de movimentação online, ou através da central de relacionamento da Gestora;
4. Para garantir o cumprimento do benefício instituído nessa cláusula, a Instituição empregadora pagará mensalmente por cada trabalhador referente ao PAF um boleto bancário, disponibilizado no sistema online pela empresa Gestora, com o vencimento no dia 10 (dez) de cada mês. O recebimento dos valores para disponibilização do PAF será realizado pela empresa Gestora descrita nesta cláusula, por conta e ordem do sindicato laboral.
5. As movimentações de inclusões e exclusões de trabalhadores e/ou dependentes deverão ser realizadas até o dia 20 (vinte) de cada mês através do sistema de movimentação online e terão processamento efetivado com vigência no dia 01 (primeiro) do mês subsequente;
6. Em caso de aviso prévio indenizado ou cumprido, o empregador manterá o pagamento do PAF para manutenção dos benefícios convencionados nesta cláusula;
7. A Gestora mantém a disposição dos Empregadores e Empregados, a Central de Relacionamento, com funcionamento em dias úteis, de segunda a sexta, das 8h às 18h, com números de contatos disponíveis pelo site <http://www.agiben.com.br>, ou pela central de atendimento telefônico: **0800-940-6333**;
8. A Gestora disponibilizará aos trabalhadores através do site <http://www.agiben.com.br> acesso a todas as informações pertinentes ao funcionamento dos benefícios contemplados no PAF;
9. A Gestora disponibilizará material informativo com as orientações necessárias para que o trabalhador acesse as informações do PAF, cabendo às empresas empregadoras empreenderem seus melhores esforços para entrega e divulgação do referido material afim de dar conhecimento a todos os seus colaboradores;
10. O não pagamento do boleto até o vencimento estabelecido nesta Convenção Coletiva implicará na incidência de juros de mora de 1% ao mês, calculados pro rata die, correção monetária pela variação positiva do IGP-M e multa de 2% (dois por cento) sobre os valores não pagos;
11. O inadimplemento superior a 30 (trinta) dias, ocasionará a suspensão dos benefícios nos fornecedores contratados, estando a empresa empregadora sujeita a penalidades previstas nesta convenção, além da indenização e reembolso de serviços não cobertos ao trabalhador em detrimento da suspensão das

coberturas;

12. As empresas empregadoras deverão fornecer no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho com o empregado, a comprovação de vinculação do empregado através de demonstrativo de fatura e quitação do boleto do PAF do mês vigente;

13. O valor mensal do PAF previsto nesta cláusula, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não têm natureza salarial e não se incorporam ao salário para qualquer fim;

14. Visando a segurança e manutenção dos benefícios aos trabalhadores, fica pactuado que a validade, aplicabilidade e vigência desta cláusula perdurará durante toda a vigência desta convenção, bem como no período de negociação da Convenção Coletiva de Trabalho do ano seguinte, mesmo que sua assinatura e homologação ocorra em data posterior a sua data base. A suspensão e inaplicabilidade desta cláusula somente ocorrerá caso fique pactuado a sua exclusão na próxima Convenção Coletiva;

15. Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o pagamento do benefício durante o período de afastamento.

16. O pagamento do PAF, desobriga as empresas empregadoras da contratação de outro seguro para atender as disposições legais;

17. Para garantia das coberturas contratadas por intermédio desta negociação coletiva, a Instituição empregadora deverá proceder ao pagamento dos **R\$ 52,00 (Cinquenta e dois reais)** para o benefício por cada empregado/dependente.

18. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição empregadora é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização sendo 50 % (cinquenta por cento) destinado ao trabalhador prejudicado e 50% (cinquenta por cento) em favor do SINDICATO. Em função da continuidade da inadimplência, a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta à Instituição empregadora da quitação de pagamento(s) pendente(s).

19. As instituições empregadoras que optarem por outro benefício distinto do pactuado nesta cláusula para seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada, **desde que comprovem a existência de cobertura igual ou superior ao benefício estabelecido, bem como, a permanência do benefício contratado por todo período de vigência deste instrumento coletivo.** Para análise das condições, a entidade deve enviar ao sindicato cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, relação de empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e a lista dos empregados beneficiários, assim como, especificar qual percentual ou custo pago pelas partes (empregado e empregador), e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Fica estipulado que as Instituições empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos, para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou de envio de permanência, a cada data base.

20. O presente benefício aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário, contrato de aprendizagem, contrato intermitente ou qualquer outra forma de vínculo previsto na legislação vigente.

PARÁGRAFO 9º– LGPD

1. Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em CCT, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base

legal “o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”, prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD.

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO - CONFERÊNCIA EXCLUSIVAMENTE ONLINE

Com o objetivo de universalizar a garantia da assistência da Homologação no momento do encerramento do contrato de trabalho, as partes acordam que as rescisões de contrato de trabalho iguais ou superiores a 01(um) ano de trabalho, continuarão a serem realizadas obrigatoriamente com a assistência do Sindicato da categoria profissional, na intenção de garantir a segurança jurídica às partes, empregado e empregador, e de proporcionar a obtenção do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, demonstrando a regularidade da instituição. **A conferência prévia das rescisões dos contratos, serão realizadas a distância, via email e com sessão via aplicativo ou sistema de computador.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para a conferência prévia a Instituição deve enviar ao **SINTIBREF-CE**, através do email: secretaria@sintibrefce.org.br os documentos obrigatórios listados abaixo (homologações), com antecedência de até 5 (cinco) dias da data final para pagamento, e aguardar o resultado da conferência com a autorização, por parte da entidade sindical profissional, para entrega da documentação da rescisão para o empregado.

- 1. Cópia da Ata de Eleição e Posse da Diretoria (caso já tenha enviado uma vez só faz-se necessário o reenvio se houver troca da direção da instituição)**
- 2. Carta de Preposto para representar o empregador no ato da homologação quando o mesmo não for membro da Diretoria;**
- 3. Atestado de Saúde Ocupacional - ASO (atestado demissional) ou Periódico quando no prazo de validade, segundo o Quadro I da NR 4: graus de risco 1 e 2, validade de 135 dias; graus de risco 3 e 4, validade de 90 dias (original);**
- 4. Carteira de Trabalho e Previdência Social - (CTPS DIGITAL) com as anotações devidamente atualizadas;**
- 5. Ficha de Registro atualizada;**
- 6 . Email e contato telefônico do trabalhador;**
- 7. Comprovante do aviso-prévio ou pedido de demissão, quando for o caso;**
- 8. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho conforme portaria do MTE nº 1.057 de 06.07.2012 (vedado impressão frente e verso, papel reciclado ou colorido);**

9. Comprovante de pagamento no valor correspondente as verbas descritas em TRCT;
10. Requerimento do Seguro-Desempregado - SD e Comunicação de Dispensa - CD, para fins de habilitação, quando devido (vedado impressão frente e verso);
11. GRRF - Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS;
12. Demonstrativo do Trabalhador de Recolhimento do FGTS Rescisório;
13. FGTS - Extrato analítico de conta vinculada para fins rescisórios atualizado, bem como guia(s) de recolhimento dos meses que não constam como pagos no extrato;
14. Em caso de homologação por falecimento é necessário certidão de óbito e alvará judicial ou certidão de beneficiários do INSS;
15. Guia detalhada do FGTS Digital;
16. Comprovante de quitação da Contribuição Negocial Solidária - CNS;
17. Comprovante de quitação dos Benefícios da Convenção Coletiva.

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

Havendo irregularidades na conferencia 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. Tratando-se de quesitos impeditivos para concretização da dispensa, a **Instituição terá 2 (dois) dias**, após o recebimento da ressalva em sede de conferencia previa, para solucionar a situação e retornar com a documentação ao **SINTIBREF-CE**, para que, depois de sanado, **esteja autorizado entregar a documentação da rescisão para o empregado**.

PARÁGRAFO QUARTO

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

PARÁGRAFO QUINTO

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 SEXTO

Conforme artigo 477, §6º, CLT, alterada pela Lei 13.467/17, a entrega de documentos ao empregado que

comproven 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 ultimo dia de trabalho, para fins de contagem de prazo para recebimento das verbas rescisórias e entrega de documentação no ato da homologação.

PARÁGRAFO SÉTIMO

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

PARÁGRAFO OITAVO

A obrigação de cumprir o presente procedimento é da Instituição Empregadora, que em caso de descumprimento, estará sujeita as penalidades por descumprimento previstas neste instrumento coletivo, 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 NONO

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA NONA - 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 DÉCIMA - CONTRATO INTERMITENTE

As Instituições poderão contratar trabalhadores na modalidade de Contrato de trabalho

intermitente no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo alternância entre os períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

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

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do piso da categoria, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

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

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

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

I – Remuneração, valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do piso da categoria;

II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço, com base nos dias trabalhados, independente da carga horária diária.

III - décimo terceiro salário proporcional;-

IV - Repouso semanal remunerado;

V - Adicionais legais;

VI. recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

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

Parágrafo sexto: O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no [§ 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991](#).

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

I - locais de prestação de serviços;

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços, desde que respeitado o disposto no parágrafo segundo desta cláusula.

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

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

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

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA 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.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 DÉCIMA TERCEIRA - 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 DÉCIMA QUARTA - DEMAIS NORMAS DE PESSOAL

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

PARAGRAFO PRIMEIRO

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

PARAGRAFO SEGUNDO

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA DÉCIMA 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DIFERENCIADA 12X36

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

PARÁGRAFO QUARTO

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

PARÁGRAFO QUINTO

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

PARÁGRAFO SEXTO

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

PARÁGRAFO SÉTIMO

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

PARAGRAFO OITAVO

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

PARAGRAFO NONO

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

PARAGRAFO DÉCIMO

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

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRABALHO NO DOMINGO

Nas Instituições Religiosas que tenham estabelecimentos e/ou localidades com atividade nos dias de domingo, o empregado faz jus a pelo menos um domingo de folga por mês.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA ESPECIAL

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

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

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

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

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

As Instituições que, determinarem o exercício de jornada extraordinária e ultrapassar as 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.

PARAGRAFO SÉTIMO

Nos termos do artigo 611-A, da CLT, inciso XIII, fica permitida, com base na CCT em vigência, a prorrogação e a compensação de jornada em ambientes insalubres, inclusive o banco de horas, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

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.

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.

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.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FÉRIAS DE ESTUDANTE

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FERIADO DA CATEGORIA

Fica estabelecido que o dia dos empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas será comemorado no ano de **2026** no dia **05 de Junho** e no ano de **2027** será no dia **28 de Maio**, que será considerado feriado da categoria, para efeito de gozo de folga deste dia como não trabalhado.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica garantido as datas estabelecidas no “Caput” desta cláusula para o feriado da categoria, independentemente do cancelamento de datas comemorativas oficiais e locais pelas Autoridades Públicas.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGRAS DE SAÚDE E SEGURANÇA

As Instituições se comprometem a manter o ambiente de trabalho em condições de saúde e segurança para o desenvolvimento da atividade laboral dos trabalhadores e nos locais de reunião de público como auditórios, igrejas e demais espaços de concentração de pessoas nas respectivas instituições.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As instituições se comprometem a fornecer os equipamentos de proteção individual aos trabalhadores, bem como garantir que todos os locais de grande reunião terão as certificações do corpo de bombeiro (combate à incêndio, rota de fuga, extintores e hidrantes nos termos previstos na legislação em vigor).

PARÁGRAFO SEGUNDO - O descumprimento desta cláusula ensejará em denúncia por parte do SINTIBREF-CE aos órgãos competentes, além da competente ação de descumprimento de Instrumento Coletivo, bem como a respectiva Reclamação Trabalhista em favor dos empregados prejudicados.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

As instituições estão obrigadas a aceitar os atestados e declarações de comparecimento médicos e odontológicos emitidos pelos Planos Odontológico e de Telemedicina previstos nesta Convenção Coletiva aos **empregados**, para fins de abono de faltas ao serviço ou horas não trabalhadas, bem como os 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 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. As mesmas regras se aplicam para os atestados de acompanhamento para assistir seus pais e/ou filhos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os atestados deverão ser entregues a Instituição Empregadora em até 24h (vinte e quatro) horas contados de sua emissão.

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO DE MENSALIDADES

Nos termos do artigo 545 da CLT, as instituições se obrigam a descontar em folha de pagamento as mensalidades sociais e existentes por sindicalização, devidos ao SINTIBREF-CE. Para que existam tais descontos, e a Instituição Empregadora esteja resguardada, é necessária devida autorização dos 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 [85 99228 5181](tel:85992285181) ou e-mail: solidaria@sintibrefce.org.br

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

A Instituição deverá informar ao SINTIBREF-CE a relação dos empregados demitidos até o dia 15 de cada mês, através do telefone [85 99228 5181](tel:85992285181) ou e-mail: solidaria@sintibrefce.org.br. É de inteira responsabilidade das Instituições o pagamento das mensalidades sociais, caso não seja feita à atualização mensal dos empregados junto ao SINTIBREF-CE

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

PARÁGRAFO QUARTO

A utilização dos benefícios das modalidades de sindicalização serão suspensas para o empregado por inadimplência das mensalidades sociais por dois meses ou mais. Fica advertido que a instituição que proceder com os descontos da Mensalidade Social e não fizer o devido repasse ao SINTIBREF-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, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

PARÁGRAFO QUINTO

O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,33% ao dia, sobre os valor principal conforme descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

PARÁGRAFO SEXTO

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

PARÁGRAFO SETIMO

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

PARÁGRAFO OITAVO

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

PARÁGRAFO NONO

Em caso de impossibilidade ou dificuldades de adesão às modalidades de sindicalização, cabe ao empregado buscar alternativas junto ao sindicato laboral.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.**

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

PARÁGRAFO ÚNICO - As Instituições liberarão seus empregados para o exercício de mandato classista, com o ônus financeiro de todas as verbas salariais e encargos trabalhistas para o Sindicato, quando por ele solicitado.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO 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 contribuições a todo aquele que participa da categoria econômica por ele representado, e em cumprimento à deliberação da Assembleia Geral, órgão máximo e supremo do Sindicato Patronal e ao artigo 7º, XXVI da Constituição Federal, a Contribuição Assistencial Patronal para as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, criadas sob natureza jurídica como associações privadas, fundações privadas e organizações religiosas, todas sem fins lucrativos em favor do sindicato patronal

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO SEXTO – As guias poderão ser geradas no site do SINIBREF INTER

(<http://www.sinibrefinterestadual.org.br/>); por solicitação através dos telefones: [\(61\) 3468-5746](tel:(61)3468-5746)/ [\(34\)3277-0400](tel:(34)3277-0400) ou pelo e-mail: sinibref@sinibref.org

PARÁGRAFO SÉTIMO - Fica assegurado a todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas o direito de se opor à referida contribuição assistencial até 10 (dez) dias corridos contados a partir do dia seguinte do registro do presente instrumento, desde que exercido direta e pessoalmente na sede do SINIBREF INTER, localizado na SRTVS QD 701 - CONJ D LOTE 5 - BLOCO B SALA: 506 - CEP: 70.340-907 - BRASILIA/DF ou mediante correspondência postada individualmente por AR (Aviso de Recebimento) enviada pelos Correios. As cartas de oposição devem conter, no mínimo, razão social e CNPJ da instituição, acompanhado de Estatuto Social, Ata de eleição e posse e documento de identidade do representante legal da instituição que assinar a Carta de Oposição. As instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas constituídas após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho terão 10 (dez) dias, a contar de seu registro perante o Cartório, para exercer o seu direito de se opor à referida contribuição, anexando à Carta de Oposição documento que comprove a data do referido registro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL SOLIDÁRIA (CNS)

Por força do art. 513, “e” da CLT e da Nota Técnica nº 02/2018 do CONALIS – MPT, que garante ao sindicato profissional a prerrogativa de impor contribuições à categoria representada e a previsão constitucional do art. 7º inciso XXVI e art. 8º, inciso IV, da CF/88, bem como do Tema 935 com Repercussão

Geral do Supremo Tribunal Federal que estabelece o reconhecimento constitucional e legal da norma coletiva e da soberania da assembleia em instituir contribuições, especialmente para custeio de luta sindical para negociação coletiva, com base no princípio da liberdade sindical preconizado na OIT e 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 dos empregados que autoriza prévia e expressamente a instituir esta contribuição, ficam as Instituições empregadoras obrigadas a descontar de **TODOS** os seus empregados a “**CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL SOLIDÁRIA**” nas seguintes condições:

PARAGRAFO PRIMEIRO

As Instituições deverão descontar o valor de R\$ 10,00 (dez reais) mensais nos anos de 2026 e 2027, por empregado em reconhecimento a negociação coletiva a ao seu alcance a todos os empregados integrantes da categoria econômica.

PARÁGRAFO SEGUNDO

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente aos descontos, em boleto fornecido pelo Sindicato dos Empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas do Estado do Ceará Ou através de depósito em conta corrente de titularidade da entidade sindical por ela indicada. As Instituições encaminharão ao SINTIBREF-CE no email: solidaria@sintibrefce.org.br, cópia de comprovação dos recolhimentos, juntamente com a relação nominal dos empregados e GUIA DETALHADA DO FGTS DIGITAL do mês de desconto, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o respectivo desconto. As instituições que possuem até 01 (um) empregado, efetuarão o repasse do valor, por transferência bancária via pix (PIX **10.673.395/0001-47**) e envio do comprovante nos termos acima descritos.

PARÁGRAFO TERCEIRO

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 tel.: [85 99228 5181](tel:85992285181) e [88 98111 2201](tel:88981112201) e e-mail solidaria@sintibrefce.org.br

PARÁGRAFO QUARTO

O desconto e o repasse ao **SINTIBREF-CE** da importância devida pelo empregado previsto no caput desta cláusula será de inteira responsabilidade das Instituições, sendo que a omissão institucional na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao **SINTIBREF-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), juros moratórios de 0,33% ao dia, sobre o valor principal conforme descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

PARÁGRAFO SEXTO

1.Fica assegurado a todos trabalhadores, representados e sindicalizados, que não reconhecerem os direitos e benefícios garantidos neste instrumento normativo dotado de força legal e pactuado pelos princípios que norteiam a negociação coletiva e soberania das decisões dos empregados em assembleia, o direito de se opor ao referido desconto, desde que direta e pessoalmente, comparecendo a sede do Sindicato na AV. Duque de Caxias, Nº 235 – Sala 11, Centro, Fortaleza CE, CEP: 60.035-110 ou na Delegacia Sindical de Juazeiro do Norte na AV. AILTON GOMES Nº 4131, SALA 102, LAGOA SECA - CENTRO EMPRESARIAL LAGOA SECA - CEP 63047 165, em até 10 (dez) dias úteis contados a partir do dia seguinte do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 no Ministério do Trabalho para assinatura da Carta de oposição. As cartas de oposição devem conter, nome e CPF do empregado e CNPJ do empregador para fins de identificação. Os empregados(as) admitidos(as) após o registro da presente Convenção Coletiva de

Trabalho 2026/2027 no Ministério do Trabalho, terão 10 (dez) dias úteis a contar de sua admissão, para exercer o seu direito de se opor ao referido desconto, e apresente junto com a oposição cópia do Contrato de Trabalho previsto na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), com a respectiva Instituição Empregadora contratante da categoria. Para os empregados afastados por motivo de doença pelo INSS ou que estejam com atestado médico durante todo o período de oposição, o prazo será de 10 (dez) dias corridos contados a partir de seu retorno ao trabalho, desde que junto com a oposição seja juntada uma cópia da comprovação do afastamento.

2. Fica advertida a Instituição de qualquer prática atentatória à organização sindical, tais como envio de correspondências de forma coletiva, padronizadas, que demonstram nítida interferência e intervenção nos assuntos que dizem respeito à atuação do Sindicato e com afronta ao disposto na Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, incorrerá em multa conforme prevista na cláusula de Penalidades deste instrumento normativo, sem prejuízo da Instituição responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à Entidade Sindical.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Aos empregados admitidos após o mês de a partir de **FEVEREIRO DE 2026**, será descontado o valor referente à **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL SOLIDÁRIA (CNS)**, no mês subsequente ao de sua admissão e seu repasse ao SINTIBREF-CE se dará no mês seguinte ao desconto.

PARÁGRAFO OITAVO

I - É competência do Sindicato Laboral informar à Instituição a relação dos trabalhadores que se opuseram nos termos do Parágrafo 6o. à presente Contribuição, sendo vedado à Instituição empregadora abster-se de efetuar o desconto alegando pedido do trabalhador, visto que, o período, forma e meios de oposição estão descritos na presente Convenção Coletiva.

II - Deixar de efetuar o desconto da Contribuição Negocial Solidária é considerada prática anti-sindical, bem como o ato de estimular, sugerir, auxiliar e induzir a trabalhadora ou o trabalhador a apresentar cartas de oposição ao desconto da contribuição instituída em negociação coletiva e descumprir cláusulas inseridas em instrumento coletivo, notadamente cláusulas referentes ao financiamento sindical, conforme consta no Manual de Atuação de ATOS ANTISSINDICAIS da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL - CONALIS do Ministério Público do Trabalho.

III - Os atos anti-sindicais serão comunicados ao Ministério Público do Trabalho para tomada de providência, sem prejuízo da competente ação de cumprimento do Instrumento Coletivo na Justiça do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - APLICAÇÃO DAS NORMAS E CONQUISTAS

Ficam mantidas as conquistas dos empregados das Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas do Estado do Ceará previstas em CCT 2024/2025 e 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 ÚNICO

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.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - 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.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROCEDIMENTOS JUDICIAIS E SOLUÇÃO DE CONFLITOS

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

DA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

As partes privilegiam o diálogo para solução de conflitos trabalhistas, individuais e coletivos, na intenção de evitar a judicialização das demandas. As divergências relacionadas ao cumprimento da lei trabalhista, inclusive os da convenção coletiva serão, prioritariamente, tratados pelos institutos da mediação/conciliação através de câmara jurídica extrajudicial. No caso de não lograrem êxito, as partes, poderão ainda, em comum acordo, eleger a Arbitragem para solução dos conflitos, que será realizada pela Câmara escolhida.

PARAGRAFO ÚNICO

Em nome do continuado relacionamento e atendendo às obrigações legais, as partes, nomeiam e constituem a Moderar Câmara Jurídica, com sede em Fortaleza-CE para administrar os procedimentos. Com o objetivo de alcançar toda a classe representada, as reuniões da Câmara funcionaram EXCLUSIVAMENTE ON LINE para garantir que todos os trabalhadores tenham acesso ao diálogo e mediação do conflito.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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, 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 2027, todas as cláusulas econômicas e sociais, tais como: Reajuste Salarial, Piso Salarial, Plano Odontológico, Seguro de Vida em Grupo, Programas de Assistência Familiar, Bem Estar Social, serão negociadas através de termo aditivo específico.

PARAGRAFO TERCEIRO

Os sindicatos subscritores desta 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - CATEGORIA

Esta Convenção Coletiva se aplica aos trabalhadores de todas as Instituições Religiosas, independente da denominação e do Credo que professam, além dos empregados e trabalhadores das Instituições benéficas e filantrópicas (Fundações privadas, Institutos, Associações privadas, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público - OSCIP, Organizações Sociais – OS, Organizações religiosas (Igrejas e Congregações independente da denominação e do credo que professam), instituições benéficas e filantrópicas (Ongs e entidades sem fins lucrativos em geral) que atuam na execução de políticas públicas nas áreas de assistência social, educação, saúde, lazer e outros, tais como: Irmandades, Institutos, Centros, Creches, Asilos, Casa lares, Abrigos, Institutos de longa permanência, entidades benéficas de Assistência social e Escolas Filantrópicas).

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES

Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento normativo e/ou outros benefícios, das obrigações de dar e fazer 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 das cláusulas de desconto de mensalidades, contribuição negocial solidária - CNS, taxa negocial patronal, fornecimento da Guia do GFIP, liberação do dirigente sindical, ausência de equipamentos de proteção e combate à incêndio nos locais em que a legislação exige ou outros atos que inviabilizem e/ou interfiram na organização sindical fica esta obrigada ao pagamento de multa de 25% (vinte e cinco por cento) do piso salarial da categoria multiplicado pelo número de empregados, em favor da Entidade Sindical prejudicada em cada mês que for apurado o descumprimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Em caso do não cumprimento das cláusulas de pagamento dos benefícios do PAF e do BEI, fica esta obrigada ao pagamento de multa do valor do referido benefício multiplicado pelo número de empregados, sendo destinado de 50% (cinquenta por cento) em favor da Entidade Sindical prejudicada e 50% (cinquenta por cento) em favor do trabalhador prejudicado em cada mês que for apurado o descumprimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os Sindicatos convenientes elegem o foro da Justiça do Trabalho de Fortaleza-CE 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DAS INFORMAÇÕES DO FGTS

As Instituições fornecerão obrigatoriamente o EXTRATO DO FGTS DIGITAL com os Detalhes da Guia a ser emitida onde deve constar o CNPJ do Empregador, Nome do Empregador, Quantidade de Trabalhadores no FGTS, Vencimento da Guia, Nome Empregador, competência de apuração, nome dos trabalhadores, matrícula no FGTS, CPF do Trabalhador, Categoria, Vencimento da Guia, Tipo do Depósito e Base de Remuneração. Caso o empregador não possua empregados, fica dispensado do envio das referidas informações.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

O documento deverá ser encaminhada obrigatoriamente através do email: secretaria@sintibrefce.org.br

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRATAMENTO DE DADOS E LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

DO TRATAMENTO DE DADOS ENTRE EMPREGADORES, EMPREGADOS E ENTIDADE SINDICAL LABORAL

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

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

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os dados obtidos em razão desta CCT serão armazenados pelos Parceiros/Prestadores de serviço em um banco de dados seguro, com garantia de registro das transações realizadas na aplicação de acesso (log) e seu adequado controle, com transparente identificação do perfil dos credenciados ao acesso, permitindo

assim a rastreabilidade de cada transação e a livre apuração, a qualquer momento, de desvios e falhas, vedado o compartilhamento destes dados com terceiros.

PARÁGRAFO QUARTO

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

PARÁGRAFO QUINTO

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

PARÁGRAFO SEXTO

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

-

}

}

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 DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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