



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP005451/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/05/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020256/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.261074/2025-75
DATA DO PROTOCOLO: 12/05/2025

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

SINDICATO EMP INST BENEF RELIGIOSAS FILANTROPICAS SP, CNPJ n. 62.198.031/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS GUSTAVO DE FALCO;

E

SINDICATO INSTITUICOES BENEFICENTES FIL REL EST S PAULO, CNPJ n. 65.718.751/0001-93, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CASSIANO RICARDO FAEDO NABUCO DE ABREU;

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 março de 2025 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas**, com abrangência territorial em **São Paulo/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial a partir de 01 de março de 2025 passará a ser de R\$ 1.722,00 (um mil setecentos e vinte e dois reais) para a jornada de trabalho de 220 horas/mês já computados os DSR's.

Parágrafo primeiro: Para jornada de trabalho inferior ao limite legal, o piso salarial poderá ser proporcional à jornada contratada.

Parágrafo segundo: Caso o maior salário-mínimo estadual de São Paulo seja superior ao piso salarial fixado acima, será garantido aos empregados o recebimento do salário mínimo estadual pelo seu valor maior.

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS POR FUNÇÃO

A partir de 01 de março de 2025, ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais para as funções abaixo:

Auxiliar de enfermagem = Piso salarial de R\$ R\$ 2.289,44 (Dois mil, duzentos e oitenta e nove reais e quarenta e quatro centavos) por mês.

Técnico de enfermagem = Piso salarial de RR\$ 3.086,65 (Três mil, oitenta e seis reais e sessenta e cinco centavos) por mês.

Instrutores de atividades de educação física = Piso Salarial de R\$ 2.507,50 (Dois mil, quinhentos e sete reais e cinquenta centavos) por mês.

Auxiliar de educação infantil = Piso Salarial de R\$ R\$ 1.960,43 (Um mil, novecentos e sessenta reais e quarenta e três centavos) por mês

Professor de educação infantil = Piso Salarial de 3.037,21 (Três mil, trinta e sete reais e vinte e um centavos) por mês.

Cuidador de Idoso = Piso Salarial R\$ 1.743,00 (um mil, setecentos e quarenta e três reais) por mês.

Jovem Aprendiz = Piso Salarial R\$ 1.722,00 (um mil, setecentos e vinte e dois reais) por mês.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica estabelecida a aplicação do reajuste salarial de 5% (cinco por cento) a partir de 01/MARÇO/2025 incidente



sobre os salários de 28/02/2025, podendo ser compensadas as antecipações espontâneas concedidas no período de 01/03/2024 a 28/02/2025.

CLÁUSULA SEXTA - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Os salários dos empregados admitidos após 01/03/2024, serão reajustados de forma proporcional ao tempo de serviço, respeitando-se o limite dos empregados mais antigos, conforme os meses de contratação.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Faculdade do empregador em conceder aos empregados, no 15º dia subsequente á data de pagamento da remuneração referente ao mês anterior, adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) do salário do empregado.

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DE PARCELA DO 13º SALÁRIO

Os empregadores pagarão, antecipadamente, 50% (cinquenta por cento) do 13º salário quando do início do gozo de férias do empregado, desde que solicitado pelo mesmo por escrito, no mês de Janeiro.

CLÁUSULA NONA - MORA SALARIAL

Os empregadores ficam obrigados a pagar aos empregados a remuneração mensal, inclusive férias e 13º salário, até a data prevista em lei.

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE

As Instituições que não efetuarem o pagamento dos salários em moeda corrente, deverão proporcionar ao mesmo tempo hábil para o recebimento no Banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição/descanso, mediante escala determinada pelo empregador.

Parágrafo primeiro: Fica dispensado a liberação do empregado para ir ao banco quando o pagamento for feito em depósito em conta.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RECIBO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento, contendo a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados com a identificação do empregador e os recolhimentos do FGTS.

Parágrafo primeiro: Os recibos de pagamento fornecidos por meio eletrônico (download do site - intranet), ficarão disponíveis para baixá-los pelo prazo mínimo de 06 (seis) meses.

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIFERENÇAS SALARIAIS E DOS BENEFÍCIOS

As diferenças salariais e dos benefícios (Vale Refeição e Cesta Básica) referentes aos meses de março e abril/2025 deverão ser pagas e acertadas na folha de pagamento do mês de maio/2025.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RENEGOCIAÇÃO PARA 2026

Todas as cláusulas econômicas serão renegociadas na data base de 01 de março de 2026, ficando mantidas as cláusulas sociais.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de **70%** (setenta por cento), sobre a hora normal.

Parágrafo Primeiro: As horas extraordinárias realizadas aos domingos, feriados e dias já compensados serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Segundo: As horas extraordinárias, quando prestadas entre 22h00 e 5h00, observarão os acréscimos previstos nesta Cláusula, incidindo o adicional noturno sobre as mesmas, nos termos da Cláusula Décima Terceira.



Parágrafo Terceiro: O trabalho extraordinário aos domingos, feriados e dias já compensados somente será permitido em casos excepcionais e previamente comunicado ao empregado, respeitando-se o direito à recusa por motivo justificado.

Parágrafo Quarto: A média das horas extras habitualmente prestadas será computada para pagamento de férias, 13º salário e verbas rescisórias, observando-se o disposto na Cláusula Quinquagésima Primeira desta Convenção Coletiva.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

Pagamento do adicional de 20% (vinte por cento), para o trabalho noturno, executado entre 22:00 e 5:00 horas.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INSALUBRIDADE

Aos empregados que trabalharem em setores onde já foi constatada insalubridade e/ou periculosidade, será pago o adicional respectivo, permitindo-se aos empregados e/ou a Entidade Sindical Profissional a solicitação aos órgãos competentes, através de laudo pericial, a constatação daquelas em outros setores, objetivando o pagamento aos funcionários do adicional ali apurado.

AUXÍLIO HABITAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SALÁRIO HABITAÇÃO

Para os empregados residentes no local de trabalho será computado **25%** (vinte cinco por cento) de seu salário a título de habitação, nos termos da Lei. 8860 de 24/03/94.

Parágrafo primeiro: Nas folhas de pagamento e nos respectivos recibos deverá constar, com destaque, a parcela fixada para o salário habitação, tanto na coluna de verba a receber, como na coluna de desconto.

Parágrafo segundo: Este desconto não será processado no pagamento de férias indenizadas, aviso prévio indenizado e 13º salário.

Parágrafo terceiro: O salário mais habitação servirão de base para o pagamento das verbas previdenciárias, FGTS, PIS e Imposto de Renda.

Parágrafo quarto: Para os empregados residentes no emprego, fica assegurado um prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do trabalho, se o aviso prévio não for trabalhado, e de 60 (sessenta) dias, contados do início do aviso prévio, se o mesmo for trabalhado, para que o imóvel seja desocupado.

Parágrafo quinto: Nos casos de dispensa por justa causa, a desocupação do imóvel deverá ser imediata.

Parágrafo sexto: É concedido uma tolerância máxima de 10 (dez) dias para a desocupação do imóvel. Transcorrido esse prazo, o empregado residente fica sujeito a uma multa diária de 5% (cinco por cento) de seus vencimentos até a entrega do imóvel, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis na espécie.

Parágrafo sétimo: Aos dependentes do empregado falecido, como tais considerados a viúva ou a companheira e/ou filhos que com ele estejam coabitando no local de trabalho, será assegurado o prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data do óbito, para a desocupação do imóvel cedido pelo empregador para sua residência.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA BÁSICA

Os empregadores fornecerão, mensalmente, aos seus empregados, que laboram em jornada igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais, com salário de até 03 (três) pisos salariais já corrigido, e condicionado a não ter falta injustificada, vale cesta no valor de **R\$ 215,00 (duzentos e quinze reais)**.

Parágrafo Primeiro: As entidades que concederem o benefício "in natura" deverão observar a seguinte composição da cesta básica:

10 KG de arroz agulhinha (tipo 1)	1 KG de farinha de trigo especial
3 KG de feijão cariquinho	½ KG de farinha de mandioca crua
4 latas de óleo de soja (900 ml cada)	½ KG de fubá mimoso
5 KG de açúcar refinado	2 pacotes de biscoito salgado (200 g.cada)
1 KG de sal refinado	2 pacotes de biscoito maisena (200 g.cada)
1 KG de café torrado e moído (selo ABIC)	2 latas de molho de tomate (320 g. cada)
2 pacotes de macarrão espaguete	1 lata de leite em pó
2 latas de sardinha	500 g de achocolatado em pó



Parágrafo Segundo: A cesta básica também será fornecida no período de férias, licença maternidade e durante os 3 (três) primeiros meses de afastamento pela Previdência Social.

Parágrafo Terceiro: As cestas básicas deverão ser entregues até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido juntamente com o pagamento dos salários. No mês de admissão, os empregados admitidos na primeira quinzena do mês farão jus à cesta básica de forma integral. Os empregados admitidos na segunda quinzena do mês somente farão jus ao recebimento da cesta básica a partir do mês seguinte. No mês de desligamento, os empregados somente farão jus à cesta básica se o desligamento ocorrer na segunda quinzena do mês.

Parágrafo Quarto: As cestas básicas "in natura" deverão conter equivalência dos produtos e com prazo de validade compatível com o prazo de consumo para os empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE REFEIÇÃO

Os empregadores fornecerão a todos os seus empregados que laboram em jornada integral, superior a 06 (seis) horas diárias, vale refeição, por dia trabalhado, no valor de **R\$ 32,00 (trinta e dois reais)**

Parágrafo Primeiro: Ficam dispensadas de fornecer vale refeição as instituições que fornecem refeições aos seus empregados, através de serviços próprios ou convênio;

Parágrafo Segundo: Em caso de trabalho (que ultrapasse seis horas laboradas) realizado em finais de semana, feriados e dias não considerados úteis, bem como durante eventos, convenções, feiras livres, festividades religiosas ou quaisquer outras atividades nas quais não estejam disponíveis as instalações de cozinha e refeitório da instituição, o empregador deverá antecipar ao empregado, em espécie, o valor correspondente ao vale refeição. Tal pagamento possui natureza estritamente indenizatória, não integrando a remuneração do empregado para nenhum efeito legal, não incidindo, conseqüentemente, em quaisquer outras verbas de natureza salarial.

Parágrafo Terceiro: As instituições inscritas no PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, deverão observar o percentual de desconto, de acordo com a legislação vigente, ou seja, limitado a 20% (vinte por cento) do custo direto do benefício concedido. Artigo 4º da Portaria nº 87/97.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a concessão de vale transporte nos termos da lei.

Parágrafo Primeiro: Em cumprimento às disposições da Lei 7418 de 16/12/85, com redação alterada pela Lei 7619 de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto 95247 de 16/11/87, fica estabelecido que, a critério de cada empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale transporte, poderá ser feita através do pagamento antecipado em dinheiro, observando o limite de desconto de 6% (seis por cento), devendo constar discriminadamente do recibo do pagamento (holerite) e não será considerado parcela salarial para qualquer efeito.

Parágrafo Segundo: Na hipótese de aumento de tarifas, a empresa se obriga a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO ODONTOLÓGICO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente Plano Odontológico, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, devendo conter as seguintes coberturas:

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

I - O Sindicato estabeleceu parceria com a Central dos Benefícios através da Win Administradora de Benefícios, autorizada pela ANS (Agência Nacional de Saúde), que por meio de operadora de serviços odontológicos, oferece todos os procedimentos elencados no parágrafo primeiro.

II - O empregador ao optar pelo parceiro deve realizar a contratação do seguro através do site de internet <https://centraldosbeneficios.com.br/> onde constam todas as informações do presente **PLANO ODONTOLÓGICO**, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro constantes no site e pelos telefones: (31) 3297-5353 e 0800-9410-123.



III - Os empregadores que oferecerem o plano odontológico previsto nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, devidamente registrado na ANS (Agência Nacional de Saúde) e desde que fique comprovado, que tal prestador garanta o atendimento e vantagens previstos no Parágrafo Primeiro desta cláusula e que, tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados e desde que, não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados, poderão requerer a suspensão do cumprimento da presente cláusula com a parceria mencionada.

IV - Para análise da suspensão do cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá enviar o requerimento de suspensão e seus respectivos documentos de comprovação para o e-mail do Sindicato Profissional.

V- Optando pela contratação do presente Plano Odontológico com a Central dos Benefícios, as entidades signatárias deste instrumento, contarão ainda com os seguintes diferenciais:

- Custo diferenciado para toda a categoria;
- Plano Nacional com a maior rede credenciada do país;
- Sem carência e sem Coparticipação;
- Parceria com hospital para realização de diagnóstico precoce do câncer bucal;
- Dentista On-Line - Orientação para melhor direcionamento;
- Descontos Exclusivos entre 5% e 75% em Drogarias de rede parceiras;

PARÁGRAFO TERCEIRO

I - Após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, **aos empregadores será dado um prazo de 30 (trinta) dias corridos para comprovarem o cumprimento da presente cláusula.** O cumprimento se dará após a efetiva comprovação da inclusão dos empregados através da **Declaração de Ativação no Benefício**, disponível no portal do prestador parceiro, bem como, o envio da GFIP do mês anterior ao cadastro. Os empregadores poderão enviar a comprovação para o e-mail do sindicato: seibref@seibref.com.br.

II - Em virtude do inadimplemento com conseqüente descumprimento desta cláusula, ocasionando assim, manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria por mês de descumprimento, bem como, configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias aqui estabelecidas, assumindo todo o ônus previsto nesta convenção pelo indevido descumprimento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA TELEMEDICINA E BENEFICIOS SOCIAIS SAUDE COMPLEMENTAR

Os Sindicatos, signatários da presente norma coletiva, entendem que a base de trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento é notadamente um público vulnerável e carente de assistência básica própria, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade e fazendo valer o conceito de responsabilidade social corporativa as partes fixam um **Benefício Saúde**, utilizando-se do conceito de medicina preventiva para os trabalhadores.

Parágrafo primeiro: Será concedido a todos os empregados o **PROGRAMA TELEMEDICINA E BENEFICIOS SOCIAIS SAUDE COMPLEMENTAR**, com o objetivo de prevenir o desenvolvimento ou agravamento de doenças, reduzindo o impacto das enfermidades na saúde dos empregados e, conseqüentemente, melhorar sua qualidade de vida. Referido benefício terá como gestora a empresa Ativ Benefícios, CNPJ Nº 32.061.292/0001-69, eleita pelos convenientes após análise criteriosa de qualificação profissional e idoneidade moral no mercado.

Parágrafo segundo: O presente benefício não se estende aos dependentes e permite a inclusão de terceiros, desde que custeada pelo trabalhador.

Parágrafo terceiro: Escopo do programa **TELEMEDICINA E BENEFICIOS SOCIAIS SAUDE COMPLEMENTAR** a serem oferecidos à categoria:

1. Assistência médica 24 horas, 7 dias por semana, via Telemedicina: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com Clínico Geral;
2. Consulta Médica Presencial: Havendo a necessidade de atendimento médico presencial, a gestora garantirá o atendimento sem custo ao trabalhador nas especialidades de Clínica Médica, Ginecologia, Ortopedia, Oftalmologia, Urologia e Cardiologia. Nas regiões onde não houver clínicas credenciadas, a consulta será disponibilizada a critério do beneficiário, via reembolso, com limite máximo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais);
3. Consulta Psicológica e Nutricional: Será oferecido ao titular até 3 consultas por ano via teleatendimento com nutricionistas e psicólogos.
4. Convênio Farmácia: rede credenciada de farmácias com descontos de 20% a 70% para a compra de medicamentos;
5. Exames: Urina tipo 1; Cultura de fezes, hemograma completo, Papanicolau e exame de PSA;



6. Agregado ao Benefício Saúde, a Ativ Administradora de Benefícios será incluída no rol de assistências um Clube de Vantagens na plataforma da gestora com descontos especiais em diversos segmentos, como varejo, educação, lazer e viagens.

Para utilização dos benefícios a gestora enviará aos empregadores, após o cadastro, seu Manual de Orientações e Regras a ser disponibilizado para todos os empregados beneficiários da presente cláusula.

Parágrafo quarto: Para custear o benefício acima, as entidades e associações deverão efetuar o cadastro de todos os trabalhadores cobertos pela presente convenção coletiva de trabalho e garantir o recolhimento das mensalidades para a empresa gestora anteriormente identificada, no valor de **R\$37,90 (trinta e sete reais e noventa centavos)** por mês, por empregado, responsabilizando-se a referida gestora a gerir e disponibilizar as assistências constituídas no parágrafo terceiro.

Parágrafo quinto: Os recolhimentos dos valores estabelecidos no parágrafo quarto deverão ser efetuados no dia 05 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no relatório do e-social do mês imediatamente anterior, cuja relação deverá ser encaminhada à empresa gestora que respeitará todas as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, Lei nº 13.709/2018, através do e-mail **cadastro.entidadessp@ativbeneficios.com.br**. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no relatório do e-social por CNPJ da empresa na base territorial. O benefício passa a ter validade a partir do primeiro dia subsequente ao pagamento. Nos meses subsequentes, deverá ser encaminhada somente a planilha de movimentação de empregados admitidos e/ou demitidos, lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e/ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível alteração no boleto.

Parágrafo sexto: A presente estipulação não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e eminentemente assistencial, não integrando a remuneração dos empregados para qualquer fim.

Parágrafo sétimo: A obrigação de pagamento pelo empregador será mantida mesmo em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho.

Parágrafo oitavo: Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 50,00 (cinquenta reais), por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor da entidade para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos, além da multa prevista na presente convenção coletiva.

Parágrafo nono: Os valores porventura não recolhidos no prazo pelo empregador serão passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial, devendo ser monetariamente atualizados, acrescidos de multa de 10% (dez por cento), além de juros na forma da lei, sem prejuízo das demais penalidades previstas nesta norma coletiva.

Parágrafo décimo: Para cadastro, pagamento e cumprimento da presente cláusula, os empregadores deverão entrar em contato através do e-mail **cadastro.entidades@ativbeneficios.com.br**, onde serão repassadas todas as informações necessárias, ou pela Central de Atendimento no telefone **(11) 2284-3440**;

Parágrafo décimo primeiro: As Instituições empregadoras que oferecem Planos de Saúde rol ANS aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas do cumprimento da presente cláusula, desde que comprovem que todos os seus trabalhadores estejam contemplados com o serviço médico. A comprovação deverá ser feita junto ao sindicato laboral periodicamente. Para análise das condições do benefício oferecido, a Instituição empregadora deve enviar para o e-mail do sindicato laboral cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício e o último boleto pago ao prestador.

Parágrafo décimo segundo - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, a Instituição empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regulamente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMATERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIOS

A todo empregado afastado, quer seja por motivo de enfermidade ou de acidente de trabalho, percebendo auxílio doença, o empregador complementarará o valor do salário benefício, por um período de 90 (noventa dias), inclusive, compreendendo a prestação concernente ao décimo terceiro salário, de maneira a garantir a efetiva percepção da importância correspondente ao valor da remuneração auferida à época do início do afastamento do trabalho e periodicamente corrigido, assim como os salários.

AUXÍLIO CRECHE



CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CRECHES

As empresas que não possuem creches próprias pagarão às suas empregadas-mães, um auxílio creche no valor correspondente a **20% (vinte por cento) do piso salarial**, por mês e por filho até 03 (três) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade, desde que lhes sejam apresentados recibos de pagamento de instituições ou pessoa jurídica..

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O auxílio creche poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches, sem nenhum ônus para a empregada mãe.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas manterão os valores mais benéficos já pagos pelas mesmas.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO /AUXÍLIO FUNERAL

Os Empregadores deverão conceder **GRATUITAMENTE** seguro de vida em grupo aos seus empregados ativos, seguindo as coberturas mínimas estabelecidas na presente cláusula, **COM EXCEÇÃO** dos empregados afastados pela Previdência Social, por doença ou acidente, que deverão ser incluídos somente após retornarem às atividades laborais:

I - R\$25.500,00 (Vinte Cinco Mil e Quinhentos Reais) em caso de Morte do Empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido. Exceto suicídio, que terão carências nos primeiros 24 (vinte e quatro) meses, contados após a inclusão do funcionário(a) na apólice de seguro;

II - R\$25.500,00 (Vinte Cinco Mil e Quinhentos Reais) em caso de Invalidez Permanente (total ou parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando, detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

III - R\$25.500,00 (Vinte Cinco Mil e Quinhentos Reais) em caso de Invalidez Funcional Permanente Total por Doença (IFPD), prevista no artigo 17 da Circular SUSEP nº302, de 19 de setembro de 2005, mediante solicitação do segurado ou de seu representante legal/ empresa em formulário próprio, quando constatada por laudo médico pertinente, de acordo com o definido na apólice do seguro;

IV - R\$25.500,00 (Vinte Cinco Mil e Quinhentos Reais), em caso de Invalidez Permanente Total por Doença adquirida no exercício profissional, neste caso será pago ao próprio empregado segurado 100% (cem por cento) de forma antecipada do capital segurado básico mínimo, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela Seguradora, assinada pelo médico ou junta médica, responsável (eis) pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional;

Parágrafo Primeiro - As coberturas IFPD e PAED são consideradas antecipação da cobertura básica para morte. No caso de IFPD e PAED para efeito de indenização será considerada a cobertura que ocorrer primeiro, sendo excluída automaticamente a outra remanescente. Após o recebimento de 100% (cem por cento) desta indenização o segurado será excluído do grupo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura.

V- R\$12.750,00 (Doze mil e Setecentos e Cinquenta Reais), em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a) por qualquer causa, exceto suicídio, que terão carências nos primeiros 24 (vinte e quatro) meses, contados após a inclusão do funcionário na apólice de seguro;

VI- R\$ 6.375,00 (Seis Mil, Trezentos e Setenta e Cinco Reais), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro), exceto natimorto;

VII- R\$ 6.375,00 (Seis Mil, Trezentos e Setenta e Cinco Reais), ao empregado em caso de nascimento de filho portador de Doença Congênita, desde que seja caracterizada por atestado médico até o trigésimo mês após o parto;

VIII- Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber duas cestas básicas com total de 50 kg de alimentos. **Parágrafo Segundo:** As cestas previstas nos incisos VII, obrigatoriamente, deverão ser entregues diretamente na residência dos trabalhadores e conforme composição de itens constante no Anexo I. **AS CESTAS NÃO PODERÃO SER SUBSTITUÍDAS E NEM CONVERTIDAS POR DINHEIRO OU CARTÃO ALIMENTAÇÃO**, no intuito de preservar o propósito real do benefício e garantir o cumprimento da obrigação mínima estipulada

IX- Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa a apólice de seguro de vida em grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do falecido, no valor de até **R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)**;

X- Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa, o empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado;

XI- Ocorrendo o nascimento de filho(s) da funcionária (cobre somente titular do sexo feminino) a mesma, receberá o valor de **R\$600,00 (Seiscentos Reais)** pagos em espécie correspondente a DUAS CESTAS-NATALIDADE, para cada filho (a), para atender as primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê,



desde que o comunicado seja formalizado a seguradora pela empresa em até 30 dias após o parto. Para obter o benefício deverá ser comprovado a maternidade da criança através da Certidão de Nascimento;

XII- ASSISTÊNCIA SOCIAL, PSICOLÓGICA E NUTRICIONAL (ASPN): Deverá ser disponibilizado ao empregado elou a seus respectivos cônjuges e filhos, apoio psicológico, social e nutricional, a ser prestado, obrigatoriamente, por profissionais habilitados (psicólogos, assistentes sociais e nutricionistas), através da plataforma de 0800 ou de outras tecnologias colocadas à disposição, cuja finalidade é a de proporcionar amparo, ajudando-os na resolução de problemas diversos de ordem pessoal, familiar e profissional orientando em situações cotidianas enfrentadas, sendo garantido ao usuário do serviço sigilo total das informações prestadas. Não poderá haver limite de consultas ficando livre ao empregado e seus dependentes para utilizar o serviço sempre que necessário. Em caso de desligamento da empresa, o empregado imediatamente perde o direito a este serviço, entretanto em casos de morte ou invalidez do empregado os beneficiários terão direito a mais 6 (seis) meses de utilização do serviço de Assistência Psicológica para dar suporte no período do luto, sem ônus para o empregador e nem para o empregado. Este serviço deverá também estar disponível para os departamentos de RH, Administrativo e de Pessoal para apoiá-los orientá-los em quaisquer questões de ordem psicológica, social e nutricional vinculado ao empregado;

XIII - Caso o empregado seja diagnosticado com câncer de mama ou de próstata, após a data de homologação desta Convenção Coletiva de Trabalho deverá receber no ato do diagnóstico o valor de **R\$5.000,00 (Cinco Mil Reais)** para auxílio no tratamento da doença. O diagnóstico deverá ser comprovado pelo resultado do exame anatomopatológico e por laudo emitido pelo médico especialista. Ocorrendo o diagnóstico de câncer de Mama ou Próstata, o empregado deverá receber 02 (dois) kits de produtos dermatológicos específicos, desenvolvidos especialmente para pessoas em tratamento oncológico, com o objetivo de colaborar com o bem-estar e minimizar efeitos colaterais do tratamento no intuito de contribuir com a longevidade e melhoria da condição do paciente em relação aos cuidados com a pele mucosa. Os Kits deverão ser entregues diretamente na residência do empregado e serão compostos de 07 produtos direcionados ao tratamento oncológico, sendo estes: Creme hidratante para alívio das lesões da pele (120g) e Loção hidratante para prevenção e tratamento do ressecamento da pele (193ml), ambos ocasionado pelo processo de quimioterapia e radioterapia; espuma suave especial indicada para limpeza da pele no banho em substituição ao sabonete (150ml); Máscara com efeito calmante e refrescante indicada para o alívio da radio dermatite grau 1 e Flebite (gel 118g + loção 120ml); Gel oral para cuidado com a mucosa na quimioterapia e na radioterapia (30 sachês); Solução oral muco protetora (enxaguatório bucal) para higienizar, proteger e hidratar a mucosa oral sensível (250 ml);

XIV- ASSISTÊNCIA RECOLOCAÇÃO E AVALIAÇÃO PROFISSIONAL (ARAP): Deverá ser disponibilizado ao empregado, cônjuge e filhos, bem como ao gestor elou profissional de RH, a prestação dos serviços destacados, no intuito de promover a recolocação elou avaliação profissional do empregado e seus dependentes. O serviço de Avaliação Profissional inclui a realização de testes psicológicos e promove a avaliação do empregado evidenciando qualidades, habilidades e traços de personalidade, com foco na melhoria de desempenho de funções elou recrutamento e seleção de novos profissionais. Não haverá limite de utilização para empregados já contratados e para novas contratações haverá o limite de 5 testes psicológicos e avaliações a cada 12 meses. O serviço de Recolocação Profissional consiste em orientar ao empregado e seus dependentes na busca de nova oportunidade de trabalho no mercado, nos casos de demissão sem justa causa ou término do contrato de prestação de serviço, e somente será devido aos empregados que tiveram seu vínculo de trabalho mantido pelo período mínimo de 6 meses. O serviço inclui a avaliação profissional, auxilia na elaboração do currículo e orientação para condução em entrevistas, direciona possibilidades de novas áreas de atuação e fornece dicas de marketing pessoal para a recolocação. Para o empregado que teve seu vínculo rescindido, o serviço ainda inclui, sem ônus, a disponibilização do currículo por 1 mês no site da Catho. Todos os serviços deverão ser prestados de forma remota por psicólogos e por profissionais da área de RH, através da plataforma de 0800 ou de outras ferramentas tecnológicas disponíveis;

XV- As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

XVI -A partir do valor mínimo de cobertura estipulado e das demais condições constantes desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outras garantias, valores, critérios e condições para concessão do seguro, podendo a empresa pagar essa diferença ou descontar no salário do empregado (a);

XVII- Aplica-se o disposto na presente cláusula a todos os empregados, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomo (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo; Parágrafo Terceiro: As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I, III e IV do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra;

XVIII- A Seguradora deverá observar o fiel cumprimento desta cláusula, devendo para tanto constar na respectiva apólice de seguro, as condições mínimas aqui estabelecidas, sob pena de virem a responder por eventual prejuízo causado aos empregadores elou empregados;



XIX- O empregador que por ocasião do óbito ou da incapacitação permanente do trabalhador que não tenha implantado o benefício constante da presente cláusula ou estiver inadimplente por falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, efetuará a indenização por morte ou invalidez ao empregado ou a seus dependentes equivalente ao dobro do valor da cobertura básica do seguro;

XX- Faculta-se aos empregadores qualquer forma de contratação de seguro, desde que contemplados todos os benefícios previstos nesta cláusula e desde que firmado através de Acordo Coletivo de Trabalho com a participação das Entidades Sindicais subscritoras da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sob pena de nulidade;

XXI- O custo do seguro será suportado integralmente pela instituição empregadora; **XXII-** O seguro de vida retro citado deverá ser fornecido aos empregados independentes de qualquer outro já contratado pela instituição;

XXII- Sempre que necessário as empresas se obrigam a fornecer cópias ou dar vistas ao Sindicato dos Trabalhadores da documentação correspondente ao pagamento do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, previsto nesta cláusula;

XXIV- As empresas que possuem contrato de seguro coletivo de seus empregados, deverão se adequar às exigências mínimas aqui pactuadas até o dia 30 de junho de 2025.

XXV- Os Empregadores deverão enviar a apólice certificado ou contrato do seguro de vida em grupo para o Sindicato dos Trabalhadores informando o nome do funcionário, para que comprovem que as coberturas e vantagens contratadas não sejam inferiores elou em menor quantidade dos que estão estabelecidas nesta cláusula. Constatada pelo Sindicato dos Trabalhadores, a inobservância de cumprimento desta cláusula, as empresas pagarão aos empregados, no momento das homologações relativas às rescisões dos contratos de trabalho, seja a dispensa por justa causa ou por pedido de demissão o valor idêntico ao último salário nominal do funcionário, além de não eximir as Entidades das obrigações do cumprimento do que estabelece o inciso XVII dessa cláusula; **XXVI-** Sem qualquer prejuízo na decisão da Empresa pela escolha da Seguradora e Corretora de Seguros, e desde que haja pleno cumprimento desta cláusula no que diz respeito às exigências mínimas vinculadas às coberturas, benefícios e peculiaridades, as Entidades signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho recomendam a Adesão ao PASI;

XXVII- A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

ANEXO I Cesta básica em caso de Morte do Titular.

QUANTIDADE	PRODUTO / MEDIDA
1	ACUCAR CRISTAL CLARO 5KG
2	ARROZ AGULHINHA T1 5KG
1	BISCOITO RECHEADO CHOCOLATE 125GR
2	CAFE TRADICIONAL 250GR
1	EXTRATO DE TOMATE 350GR
1	FARINHA DE MANDIOCA CRUA 1KG
1	FARINHA DE MILHO 500GR
1	FARINHA DE TRIGO 1KG
2	FEIJAO CARIOCA 1KG
1	FUBA 1KG
1	MACARRAO SEMOLA ESPAGUETE 500GR
1	MACARRAO SEMOLA PARAFUSO 500GR
1	MILHO VERDE 200GR
2	OLEO DE SOJA 900ML

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONVÊNIO

Os empregadores procurarão firmar convênios de saúde e, também, com farmácias, drogarias, papelarias, óticas e outros estabelecimentos, visando a concessão de desconto na aquisição de produtos pelos seus empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – CLAUSULA DE SEGURO E PROTEÇÃO A SAÚDE

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



PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente seguro de acidentes pessoais e assistências no valor de R\$26,10 (**vinte e seis e dez centavos**), por mês e por empregado, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências: **PLANO OURO**

ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	-	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	-	-	Disponibiliza assistência "personal fitness" ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR		DESCRIÇÃO
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 15.000,00		Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada		Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSIS (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 BEM + RH	-	-	Suporte às empresas no desenvolvimento da saúde emocional dos colaboradores com acompanhamento de profissional especializado através de ferramentas e conteúdos específicos.
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 SEGUNDO

I - As entidades signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria com a Central dos Benefícios, que será responsável por toda a gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Empresas Seguradoras, que garantirão à toda categoria o PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL conforme tabela acima.

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

III - Os empregadores que oferecerem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, desde que fique comprovado que tal prestador garanta todas as indenizações, bem como os pagamentos dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula, através de uma seguradora contratada e registrada na SUSEP – SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS e desde que tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados, poderão requerer a suspensão do cumprimento da presente cláusula com a parceria mencionada.

IV - Para análise da suspensão do cumprimento da presente cláusula, o empregador deverá enviar o requerimento de suspensão e seus respectivos documentos de comprovação para o e-mail do Sindicato Profissional.

V - Optando pela contratação do presente Seguro com a Central dos Benefícios, as entidades signatárias deste instrumento, contarão ainda com os seguintes diferenciais:

- Contratação facilitada, 100% digital;
- Apólice Coletiva com emissão de Certificado Individual para cada segurado;
- Adesão de segurados com até 70 anos incompletos



- Sem análise de perfil de saúde
- Pagamento Postecipado
- Atendimento exclusivo e humanizado

VI - Após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, aos empregadores será dado um prazo de 30 (trinta) dias corridos para comprovarem o cumprimento da presente cláusula. O cumprimento se dará após a efetiva comprovação da inclusão dos empregados através da Declaração de Ativação no Benefício disponível no portal do prestador parceiro, bem como, o envio da GFIP do mês anterior ao cadastro. Os empregadores poderão enviar a comprovação para o e-mail do sindicato: seibref@seibref.com.br

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SALÁRIO ADMISSÃO

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

Parágrafo único: As empresas que possuam faixa salarial por cargo, praticarão o salário de admissão da faixa correspondente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO

O empregador ao reter a carteira de trabalho para anotações, deverá fornecer recibo aos empregados e proceder às anotações no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo primeiro: A anotação de ocupação deverá corresponder a realidade das funções exercidas pelo empregado.

Parágrafo segundo: Os atendentes que prestarem serviços aos idosos, deverão ser registrados como “**Atendente de Idosos**”; e os atendentes que prestarem serviços a deficientes, deverão ser registrados como “**Atendente de Deficientes**”.

Parágrafo terceiro: A carteira de trabalho do empregado deverá ter obrigatoriamente anotações da data de admissão, a remuneração detalhada, a forma de pagamento, a declaração de opção do FGTS, anotações do PIS e outras condições especiais que venham a existir, a função ou cargo.

Parágrafo quarto: As anotações na carteira de trabalho serão feitas, ainda, obrigatoriamente, pelo empregador:

- a) Na data-base.
- b) A qualquer tempo por solicitação do empregado.
- c) Na rescisão contratual.
- d) Na necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS E HOMOLOGAÇÃO DO TRCT

Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que as quitações de verbas rescisórias dos empregados com mais de um ano de serviço, independentemente do motivo da rescisão, deverão ter a assistência e homologação do Sindicato Profissional. O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado no prazo previsto na CLT. O empregador se obriga a proceder a homologação dos TRCTs – Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho de seus empregados com mais de um ano de serviço no sindicato profissional no prazo de até 20 dias (vinte) após a data da rescisão do contrato de trabalho, sob pena de responder pela multa correspondente a um salário mensal do empregado a favor do mesmo, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa ao atraso. O empregador deverá fornecer ao empregado, por escrito, comunicação do dia, hora e local para o acerto e homologação.

AVISO PRÉVIO



CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será concedido na proporção prevista na Lei 12506/2011 e de acordo com a tabela constante da Nota Técnica 184/2012 da CGRT/SRT do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo primeiro: O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço será devido somente em casos de rescisão contratual de iniciativa do empregador.

Parágrafo segundo: Os dias excedentes aos 30 (trinta) dias iniciais deverão ser pagos de forma indenizada e a projeção dos mesmos deverá ser considerada para todos os efeitos, inclusive para cálculo do 13º salário e das férias.

Parágrafo terceiro: No cumprimento dos 30 (trinta) dias iniciais do aviso prévio a jornada de trabalho será reduzida na forma do artigo 488 da CLT.

Parágrafo quarto: Nos casos de pedido de demissão o aviso prévio será de 30 (trinta dias).

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DEFICIENTE FÍSICO

Os empregadores se comprometem a possibilitar a admissão de empregados deficientes físicos.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO

Todo empregado que for readmitido, na mesma função, até 06 (seis) meses após a sua demissão estará desobrigado de firmar contrato de experiência

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FAIXA ETÁRIA

O fator etário não impedirá na contratação de mão-de-obra, salvo impedimentos legais.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MEMBROS DA CIPA

Garantia de emprego aos membros da CIPA nos termos da legislação vigente.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Garantia de estabilidade à empregada gestante de conformidade com a lei vigente.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após a liberação da incorporação, sem prejuízo do aviso prévio.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO EM ACIDENTE DO TRABALHO

Fica estabelecida a garantia de emprego de 12 (doze) meses ao empregado vítima de acidente de trabalho, após a alta médica, nos termos do artigo 118 da Lei do Plano e Benefícios da Previdência Social – Lei nº 8213/91.

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM AUXÍLIO DOENÇA

Garantia de emprego e salário ao empregado afastado por motivo de auxílio doença, até 30 (trinta) dias após o recebimento da alta médica. Nos casos em que o auxílio doença for superior a 90 (noventa) dias, a estabilidade será de 60 (sessenta) dias após a alta médica.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

As entidades não poderão dispensar seus empregados optantes pelo FGTS, salvo nos casos de despedimento por justa causa, desde que contem com mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma entidade, durante 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, em seus prazos mínimos. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade. O direito à estabilidade fica condicionado à comunicação por escrito do empregado ao empregador.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Garantia ao empregado substituto do mesmo salário percebido pelo empregado substituído, desde que esteja exercendo a mesma função do substituído por período superior a 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

Qualquer que seja o tempo de serviço do empregado, a comunicação de sua dispensa só poderá ocorrer por escrito e mediante protocolo de entrega, devendo o empregador explicar o motivo, e se não houver justa causa, esclarecer se o empregado deverá ou não continuar desempenhando as suas atribuições durante o prazo de aviso prévio.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CARTA AVISO: DISPENSA OU SUSPENSÃO

O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave ou que for suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado no ato, por escrito e contra-recibo, das razões determinantes da sua dispensa ou suspensão, sob pena de gerar presunção de dispensa ou suspensão imotivada, devendo o empregado colocar seu ciente e sua assinatura na segunda via do documento, sendo que em caso de recusa, o ciente poderá ser suprido pela assinatura de testemunhas, nos termos da CLT.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PÓS-FÉRIAS

Garantia de emprego e salário por 30 (trinta) dias após o retorno de férias, sem prejuízo do aviso prévio.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA NOTURNA

Os empregadores respeitarão a hora noturna de 52 minutos e 30 segundos para a jornada de trabalho realizada entre 22:00 e 5:00 horas, bem como a jornada de 44 horas semanais, facultando-se aos empregados e empregadores, mediante acordo escrito, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA 12 X 36

Fica facultado o estabelecimento, entre empregado e empregador, da jornada de trabalho em **regime de 12 x 36**, ou seja, doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, observando-se o intervalo mínimo de 01 hora para refeição e descanso dentro das 12 horas de trabalho e uma folga mensal (não podendo essa folga ser concedida em dias já compensados) podendo esta folga ser substituída pelo pagamento das horas extras correspondentes, conforme escala de trabalho estabelecida pelo empregador. As entidades que praticarem a jornada de 12x36 deverão comunicar o sindicato profissional.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FERIADOS PONTES

Faculta-se às empresas a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados em começo e fins de semana, através de compensação anterior e, ou, posterior dos respectivos dias, desde que aceita por, no mínimo 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive mulheres.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

As partes, acreditando na modernidade das relações entre capital e trabalho e visando a manutenção no nível médio dos postos de trabalho, bem como a manutenção dos serviços sociais estatutários dos empregadores, resolvem flexibilizar a jornada de trabalho dos empregados, que será administrada através de débitos e créditos, formando-se um “BANCO DE HORAS”



- a) O Banco de Horas terá por finalidade compensar as horas de trabalho excedentes aos limites contratuais ocorridas em época de alta atividade com a desnecessidade do labor em períodos de baixa atividade.
- b) As horas laboradas além da jornada contratual serão levadas a crédito no Banco de Horas, as quais deverão ser compensadas pela correspondente diminuição da jornada em outro dia, dentro do período de 12 (doze) meses.
- c) Os períodos de compensação das horas creditadas no banco de horas deverão ser previamente fixados de comum acordo entre as partes.
- d) O empregador deverá informar mensalmente o extrato do banco de horas até o dia 10 de cada mês subsequente ao vencido.
- e) A jornada de trabalho diária não poderá ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas, nos termos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.
- f) Em caso de rescisão contratual, o acerto do banco de horas será efetuado junto com as verbas rescisórias com o devido lançamento no TRCT acompanhado da planilha de apuração do saldo existente.
- g) Os empregados que vierem a ser admitidos na vigência desta Convenção Coletiva poderão aderir ao banco de horas mediante simples declaração, devendo o empregador comunicá-los expressamente sobre a existência do banco de horas.
- h) O empregador se compromete a manter um Controle de Horas de Trabalho – CHT para cada empregado, o qual conterá demonstrativo claro e preciso que aponte todas as horas lançadas no banco de horas. É assegurado a todo empregado livre acesso ao CHT, bem como a todas as informações necessárias sobre o sistema ora implantado.
- i) Os empregadores que optarem pela implantação e aplicação do banco de horas na forma aqui convencionada, deverão comunicar por escrito ao sindicato profissional (SEIBREF) e sindicato patronal (SINBFIR) para validação do mesmo, sendo certo que o início do banco de horas será a partir do mês subsequente as comunicações/validações ao sindicato profissional e patronal. A comunicação deverá ser acompanhada da relação nominal de todos empregados, ficando o empregador obrigado a divulgar amplamente aos seus empregados.
- j) O fechamento dos créditos e débitos de horas de cada empregado será sempre efetuado no período de 12 (doze) meses a contar do início do mesmo na forma prevista no item anterior, ou seja, o início se dará a partir do mês subsequente à comunicação ao sindicato profissional.
- l) Eventual saldo apurado no fechamento, o mesmo deverá ser acertado no mês subsequente, com lançamento em folha de pagamento acompanhado de planilha de apuração do saldo a ser entregue ao empregado.
- m) O limite máximo de horas a crédito no banco de horas será de 60 (sessenta) horas e o limite máximo de horas a débito será de 30 (trinta) horas.
- n) Os acordos individuais de compensação de horas semanais que porventura existam ou venham a existir continuarão a ter pleno vigor.
- o) Fica garantido aos empregados o gozo de 01 (uma) folga semanal nos termos da legislação vigente, ficando expressamente proibido o trabalho após 6 (seis) dias corridos
- p) Fica ressalvado a manutenção dos acordos coletivos de trabalho de banco de horas já firmados anteriormente à presente Convenção Coletiva.
- q) Considerando ainda o estado de pandemia do novo coronavírus (COVID-19), o saldo negativo do Banco de Horas poderá ser aumentado em até 60 (sessenta) horas.

Parágrafo Único: Na hipótese de não haver Convenção Coletiva de Trabalho vigente na data prevista para implementação do Banco de Horas, em razão de atraso nas negociações coletivas, fica facultado ao empregador instituir acordo individual escrito de Banco de Horas diretamente com seus empregados, desde que observados os limites e condições previstos nesta cláusula. Tais acordos individuais terão validade até a assinatura da nova Convenção Coletiva, quando deverão ser substituídos pelo sistema coletivo aqui estabelecido.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATRASOS

A ocorrência de 01 (um) atraso mensal ao trabalho, que não ultrapasse a 30 (trinta) minutos e que seja devidamente justificado, por escrito, pelo empregado, não acarretará o desconto do DSR correspondente, sendo que, neste caso o empregador não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

Parágrafo único: Fica garantido aos empregados, tolerância mais benéfica já praticada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo dos salários, nas seguintes condições:



- a) Por 05 (cinco) dias úteis, nos casos de falecimento do cônjuge ou companheira/o reconhecidos, filhos, pai, mãe, irmão e irmã.
- b) Por 5 (cinco) dias úteis, em virtude de casamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

Será concedida saída antecipada de duas horas antes do término do expediente ao empregado estudante para prestação de exames escolares, semestrais ou finais, condicionada à prévia comunicação à entidade com 48 horas de antecedência e comprovação posterior em 48 horas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MARCAÇÃO DE PONTO

Na marcação de ponto, quando dos horários de início e término do intervalo de refeição ou descanso será observada a legislação pertinente.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RECEBIMENTOS DO PIS

Para recebimento do PIS, sendo necessária a ausência do empregado durante o horário normal de trabalho, esta não será considerada para efeito de desconto do Descanso Semanal Remunerado, 13º salário, férias, bem como do dia do recebimento, desde que autorizado com 48 horas de antecedência pelo empregador.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA- INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras e do adicional noturno, habitualmente trabalhadas, serão computadas para pagamento de férias, 13º salário e indenização integral ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários e no adicional por tempo de serviço.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SERVIÇOS EXTERNOS

Caso haja prestação de serviços externos eventuais, que resulte ao empregado despesas superiores às habituais, no que se refere a transporte, estadia e alimentação e desde que tais despesas estejam anteriormente contratadas, o empregador reembolsará a diferença que for comprovada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – RECESSO ESCOLAR

Ficam obrigados os empregadores concederem recesso aos seus empregados, atuantes em Creches e nos Centros de Educação Infantil, conforme previsto em calendário escolar publicado anualmente pela Secretaria Municipal de Educação de São Paulo.

Fica permitido aos empregadores convocarem seus empregados em sistema de escalonamento, para atenderem as crianças que necessitarem do serviço durante o período de recesso escolar.

Parágrafo Único: O período de recesso escolar não pode ser confundido com férias individuais e/ou coletivas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – ACOMPANHAMENTO DE TRATAMENTO MEDICO DE FILHOS MENORES DE 14 ANOS

Serão abonadas ou compensadas as faltas ou horas não trabalhadas do (a) empregado (a) que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos em médicos ou dentistas, inclusive nos casos de necessidade de internação hospitalar ou nos casos de necessidade de tratamento domiciliar, desde que devidamente comprovado através de atestado médico ou odontológico emitido por credenciados do SUS, conveniados com a Previdência ou com o Sindicato Profissional, limitando-se a 6 (seis) ocorrências por ano civil.

Parágrafo Único: Para fins desta cláusula, entende-se por 'ocorrência' cada evento individual de ausência do trabalho para acompanhamento de filho menor em consulta médica ou odontológica, independentemente da duração do atestado. Cada atestado médico apresentado, ainda que relativo a múltiplos dias consecutivos de afastamento, caracteriza uma única ocorrência

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.



Parágrafo primeiro: O pagamento das férias deverá ser feito com antecedência de 02 (dois) dias, inclusive o equivalente a 1/3 (um terço) previsto na Constituição, sob pena do empregador incorrer na multa prevista por descumprimento de cláusula contida na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo: A concessão das férias será participada por escrito ao empregado, com antecedência de no mínimo 30 (trinta dias), cabendo a este assinar a respectiva notificação.

Parágrafo terceiro: No prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação do início do período de gozo de férias, o empregado deverá optar pela conversão de parte das férias em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT.

Parágrafo quarto: O empregador por ocasião do pagamento das férias deverá fazer a anotação respectiva na carteira de trabalho do empregado.

Parágrafo quinto: Desde que solicitado pelo empregado no mês de Janeiro, por escrito, o empregador pagará antecipadamente 50% (cinquenta por cento) do 13º salário quando do início do gozo das férias.

Parágrafo sexto: Pagamento obrigatório do abono de férias, 1/3, nos casos de férias proporcionais quitadas nas rescisões de contrato de trabalho por dispensa, sem justa causa.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA PATERNIDADE

Após o nascimento de seus filhos, o empregado terá direito à licença paternidade de 05 (cinco) dias úteis, por conta do empregador, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único: Também será concedida a licença ao pai adotante mediante comprovação de adoção.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - REFEITÓRIO / VESTIÁRIOS

Os empregadores deverão manter acomodações apropriadas para os seus empregados fazerem suas refeições, em perfeitas condições de higiene, de conformidade com a legislação e normas de segurança, higiene e medicina do trabalho vigente, mantendo ainda, vestiários e banheiro separados.

UNIFORME

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA- UNIFORMES

Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, os uniformes considerados de uso obrigatório, incluindo luvas, botas, aventais, guarda-pó ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA- EXAMES MÉDICOS

Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados, nos termos da legislação vigente.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e odontológicos emitidos pelo INSS compreendendo hospitais, clínicas e profissionais que mantenham convênios com a Previdência Social, ou com o Sindicato Profissional, devidamente comprovado.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO

As instituições deverão colocar à disposição do sindicato profissional, até 02 (dois) dias por ano, local e meios adequados para fins de sindicalização dos empregados. Os dias e horários serão acordados de comum acordo entre a instituição e o sindicato.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS



CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE SINDICAL

Estabilidade dos membros da diretoria e do conselho fiscal, efetivos e suplentes, do sindicato profissional pelo período previsto no inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PRAZO PARA RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Será o estabelecido pela CLT, e o comprovante de depósito deverá ser remetido ao respectivo sindicato, juntamente com a relação nominal dos contribuintes, na qual deverá ser mencionado o nome do empregado, sua função, salário e valor da contribuição.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica estabelecido e autorizado o desconto mensal da Contribuição Assistencial a favor do Sindicato Profissional de 1% (um por cento) do piso salarial por mês. A Contribuição Assistencial deverá ser **descontada de todos os empregados, associados ou não**, excetuando-se apenas aqueles pertencentes às categorias diferenciadas, observando-se o direito de oposição dos empregados que deverá ser exercido pessoalmente junto ao sindicato profissional até dez dias após o registro da norma coletiva no mediador. O valor da contribuição deverá ser recolhido através de guias próprias que serão enviadas pelo Sindicato Profissional às instituições.

Parágrafo Primeiro: Em contrapartida ao recebimento da Contribuição Assistencial/Negocial, o sindicato profissional estenderá a prestação de assistência jurídica trabalhista e a utilização da colônia de férias nas mesmas condições do associado a todos os integrantes da categoria profissional que não se opuserem ao desconto.

Independente da assistência jurídica e da colônia de férias, fica registrado que a contribuição negocial destina-se à manutenção financeira do sindicato bem como o seu fortalecimento com investimentos em infraestrutura interna e externa, razão pela qual, a contribuição de todos é muito importante, mesmo por que, a negociação coletiva beneficia todos os integrantes da categoria profissional, independentemente de serem ou não associados, ou seja, todos os empregadores são obrigados a concederem o reajuste salarial e os benefícios fixados na convenção coletiva a todos os seus empregados, independentemente de serem ou não associados.

Parágrafo Segundo - O prazo para recolhimento da Contribuição Assistencial/Negocial profissional estabelecida nesta cláusula será até o dia 10 dos meses subsequentes aos descontos. O recolhimento fora desse prazo acarretará multa de 10% (dez por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção de com o INPC/IBGE..

Parágrafo Terceiro - O desconto da Contribuição Assistencial/Negocial profissional estabelecida nesta cláusula terá início na folha de pagamento do mês de **abril/2025** e término na folha de pagamento de **março/2026**.

Parágrafo Quarto – Fica estabelecida a obrigatoriedade das instituições promoverem a entrega no Sindicato dos Empregados de cópia do comprovante de seu pagamento, acompanhada da relação nominal dos contribuintes, na qual deverá ser mencionado o nome do empregado, sua função, salário e valor da contribuição.

Parágrafo Quinto: O direito de oposição à Contribuição Assistencial poderá ser exercido pelo empregado, mediante apresentação de carta de oposição pessoalmente na sede do sindicato, em duas vias, acompanhada de documento oficial com foto.

O prazo para exercício do direito de oposição será divulgado anualmente no site oficial do sindicato (www.seibref.com.br) e em seus canais de comunicação, observando-se o período de 20 (vinte) dias corridos para manifestação dos interessados.

Em casos excepcionais, aplicam-se as seguintes regras:

- I - Empregados admitidos após o encerramento do prazo regular de oposição terão 10 (dez) dias úteis, contados da data de admissão, para exercer seu direito, mediante apresentação pessoal na sede do sindicato;
- II - Empregados que estiverem afastados do trabalho por motivo de doença ou acidente, com percepção de benefício previdenciário, poderão enviar sua carta de oposição por correspondência registrada com Aviso de Recebimento (AR), anexando cópia da carta de concessão do benefício emitida pelo INSS, observando o mesmo prazo de 20 (vinte) dias corridos divulgado no site do sindicato. Caso o afastamento coincida integralmente com o período de oposição, o empregado poderá exercer seu direito no prazo de até 10 (dez) dias úteis após seu retorno ao trabalho;
- III - Empregados com deficiência física que comprometam sua locomoção, como cadeirantes, e empregados com deficiência visual, poderão enviar sua carta de oposição por correspondência registrada com Aviso de Recebimento (AR), anexando laudo médico ou documento oficial que comprove sua condição, observando o mesmo prazo de 20 (vinte) dias corridos divulgado no site do sindicato.

Parágrafo Sexto: O sindicato mantém em seu site oficial informações detalhadas sobre a contribuição assistencial, sua finalidade e as formas de oposição, conforme a Decisão do STF no Tema 935 de Repercussão Geral.



Parágrafo Sétimo: Configura prática antissindical qualquer ato da instituição empregadora destinado a impedir, constranger ou desestimular a filiação ou a livre associação sindical, bem como criar obstáculos à contribuição assistencial prevista nesta cláusula, incluindo incentivar oposições coletivas. Constatada a prática antissindical, a instituição será notificada para cessar imediatamente a conduta, sob pena de multa no valor de 1 (um) piso salarial da categoria por empregado prejudicado (destinado a uma ONG da área de assistência social para crianças, a ser escolhida pelo Ministério Público do Trabalho), além de denúncia ao Ministério Público do Trabalho para adoção das medidas legais cabíveis, incluindo propositura de Ação Civil Pública e celebração de Termo de Ajustamento de Conduta. Esta multa tem natureza convencional e não substitui nem impede a aplicação de quaisquer outras penalidades ou obrigações que venham a ser estabelecidas pelo Ministério Público do Trabalho, inclusive em decorrência de eventual descumprimento de Termos de Ajustamento de Conduta. O legítimo exercício do direito individual de oposição, nos termos desta convenção, não configura prática antissindical.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADORES-PATRONAL VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2025 a 28/02/2026

Todas as Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas (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 e entre outras Instituições Congêneres), conforme aprovado em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 18/03/2025 deverão recolher ao Sindicato das Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas do Estado de São Paulo - SINBFIR, a título de Contribuição Negocial, a importância de 6% (seis por cento) sobre o valor bruto da folha de pagamento de março/2025, em 2 (duas) parcelas iguais de 3% (três por cento) cada, com recolhimentos a serem efetuados, respectivamente, em **31 de julho de 2025 e 31 de agosto de 2025**. Para as Entidades que não possuem empregados o valor a ser recolhido será de R\$ 200,00 (duzentos reais), com vencimento na primeira parcela, ou seja, **31/07/2025**, mediante comprovação por meio de DCTFWEB enviada ao SINBFIR.

Parágrafo Primeiro: As guias para recolhimento da contribuição referida na presente cláusula serão emitidas e enviadas pelo SINBFIR aos empregadores, podendo, também, serem retiradas na sede do Sindicato em São Paulo, na Avenida Ipiranga, 318, Bl B, Conj. 501, 5º andar, República, CEP: 01046010, Fone/Fax (11) 3255.6151 ramal 1.

Parágrafo Segundo: O não recolhimento da contribuição referida na presente cláusula acarretará, para o empregador, além de correção monetária e juros de mora, uma multa de 10% (dez por cento), calculada sobre o montante devido e não recolhido.

Parágrafo Terceiro: Os empregadores poderão apresentar **OPOSIÇÃO** ao recolhimento da Contribuição Assistencial no prazo de até 20 (vinte) dias, contados a partir da data de protocolo da convenção coletiva junto aos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego, ou da publicação de sentença normativa ou outra decisão prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho competente. Será publicado no site do SINBFIR (www.sinbfir.org.br) o recibo de protocolo da CCT junto ao MTE ou publicação de decisão do Tribunal Regional do Trabalho.

Parágrafo Quarto: As cartas de oposição deverão ser acompanhadas dos atos constitutivos da organização social e da ata de posse do Presidente em exercício. A entrega da Carta de Oposição se fará por meio de protocolo físico junto ao Sindicato Patronal, no endereço: Avenida Ipiranga, 318, Bl B, Conj. 501, 5º andar, República, São Paulo/SP, de segunda a quinta-feira das 09h00 às 12h30 e das 13h30 às 16h30 e às sextas-feiras, das 09h00 às 12h30, ou enviadas por correio (carta registrada) ou ainda, enviadas por email com confirmação de entrega.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

Com a observância dos termos do artigo 545 e seu parágrafo único (autorização escrita do empregado), as instituições deverão descontar em folha de pagamento as mensalidades associativas em favor do sindicato profissional.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DIREITO DE OPOSIÇÃO DOS EMPREGADOS

O prazo para oposição ao desconto da contribuição negocial profissional ficou aberto pelo período de 05/03/2025 a 31/03/2025 conforme deliberado em assembleia, porém, face a demora nas negociações, fica reaberto o prazo para oposição, podendo os empregados que ainda não se opuseram, exercerem o direito de oposição pessoalmente no sindicato profissional até o dia 21 de maio de 2025.



OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS

Deverão os empregadores a admitirem a fixação do quadro de avisos nos locais de trabalho e de fácil acesso aos trabalhadores para comunicação de publicações, avisos, convocações, boletins informativos e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado e informado em relação a assuntos de seu interesse e/ou do Sindicato profissional, desde que, os mesmos sejam autorizados pelo empregador.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

O não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção, bem como as dúvidas oriundas da mesma, serão solucionadas perante a Justiça do Trabalho.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DA ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS ANTERIORES

Manutenção e aplicação de todas as normas coletivas pré-existentes até a assinatura de nova norma coletiva, podendo as mesmas serem ampliadas em seu alcance e conteúdo, ficando vedada a supressão das mesmas.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA – PRAZOS E MULTAS PARA PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As empregadoras ficam obrigadas a efetuar o pagamento do salário mensal de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

O pagamento das férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do seu gozo.

As empregadoras deverão pagar o décimo terceiro salário em duas parcelas, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% (cinquenta por cento) restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano.

O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertida a favor do mesmo. LIMITADA AO VALOR DO PRINCIPAL.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA – PENALIDADE POR DESCUMPRIMENTO DAS DEMAIS CLAUSULAS DA CCT

No caso de não fornecimento dos benefícios: cesta básica, vale refeição e auxílio creche, a empregadora responderá pela multa mensal de 15 % do piso salarial para cada benefício não concedido que será revertida aos empregados prejudicados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso do não cumprimento das demais cláusulas da presente Convenção Coletiva, inclusive as que tratam sobre benefícios concedidos à categoria e administrados pela Entidade Sindical ou por parceiros/terceiros contratados, sendo elas: Desconto de mensalidades, Contribuição Negocial/Assistencial profissional, Contribuição Assistencial Patronal/EXTRATO E-SOCIAL, Liberação do dirigente sindical, Homologação, Seguro De Vida, Plano Odontológico, Programa de Telemedicina e Benefícios Sociais Saúde Complementar, Seguro e Proteção a Saúde, fica o empregador obrigado ao pagamento de multa de 60% (sessenta por cento) do piso salarial da categoria multiplicado pelo número de empregados, em favor da Entidade Sindical prejudicada. Em caso de reincidência no descumprimento das cláusulas do presente instrumento coletivo, a penalidade será aumentada em 2% a cada de descumprimento de qualquer das cláusulas. Incurrerão na mesma multa as empregadoras que omitirem informações e/ou deixarem de repassar ou cumprir obrigações legais e normativas.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial do presente acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - ACORDOS COLETIVOS

Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que os Acordos Coletivos a serem firmados entre os empregadores e seus empregados, deverão contar com a assistência e homologação obrigatória dos Sindicatos Profissional e Patronal, sob pena de ineficácia do instrumento coletivo, devendo o empregador interessado em firmar o Acordo dar ciência por escrito às Entidades Sindicais para que os mesmos participem dos entendimentos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - CLÁUSULAS PRIVATIVAS DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Considerando a necessidade das negociações coletivas fixarem garantias mínimas de caráter geral aplicáveis às respectivas categorias econômica e profissional representadas, de forma a estabelecer condições igualitárias de trabalho e preservar as condições do desenvolvimento dos empregadores integrantes do "Terceiro Setor"; Resolvem os Sindicatos convenientes fixar como privativas de negociação intersindical por meio de Convenção Coletiva de Trabalho as cláusulas que disciplinarem sobre:

- Pisos salariais;
- Reajuste salarial;
- Horas extras;
- Adicional por tempo de serviço;
- Adicional noturno;
- Vale refeição;
- Cesta básica;
- Vale transporte;
- Creche;
- Jornada de trabalho;
- Flexibilização da jornada semanal de trabalho;
- Banco de Horas / Banco de Dias;

1 - Nos termos do disposto no Artigo 617 da CLT, as situações excepcionais que comprovadamente justifiquem a negociação mediante Acordo Coletivo de Trabalho de temas privativos de Convenção Coletiva de Trabalho, deverão contar com a assistência obrigatória dos Sindicatos Profissional e Patronal, sob pena de ineficácia do instrumento coletivo, devendo o empregador interessado dar ciência por escrito aos Sindicatos para que os mesmos participem dos entendimentos.

2 - Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e em atenção ao disposto no Artigo 8º, III e VI da CF fica facultado aos empregadores a assistência do Sindicato Patronal nas negociações com o Sindicato Profissional com vistas a formalização de Acordos Coletivos de Trabalho contemplando outros assuntos não previstos no rol de temas privativos de Negociação intersindical pela via Convenção Coletiva de Trabalho nos termos desta cláusula, devendo os empregadores interessados demandar por escrito ao Sindicato Patronal, solicitando a assistência deste nos termos do Artigo 617 da CLT.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

Quando da realização da quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos empregados, esta deverá ser feita no Sindicato Profissional, com apresentação dos documentos necessários que serão solicitados pelos Sindicatos Profissional e Patronal.

- 1 - No ato da quitação as partes (empregado e empregador) estarão assistidos pelos respectivos Sindicatos Profissional e Patronal, resguardando, assim, transparência e efetividade no cumprimento das obrigações.
- 2 - O termo terá eficácia liberatória somente das parcelas nele especificadas, sendo discriminados neste termo todos os valores das obrigações de dar e fazer.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - PROTEÇÃO AO IDOSO

Comprometem-se as partes em promover de forma conjunta, campanhas visando à proteção ao Idoso, firmando compromisso de não medir esforços para inibir a prática de crimes contra o idoso e de incentivar através de divulgação em seus meios de comunicação os direitos garantidos pela Lei 10.741/2003.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - EXPLORAÇÃO SEXUAL E DO TRABALHO INFANTIL

A exploração sexual e do trabalho, em especial da criança e do adolescente, deve ser tratada pelas Instituições e empregados, como crime, como de fato é, e por isso deve ter atenção especial das partes. Assim firmam



compromisso para enfrentamento dessa questão, bem como a relação de outras causas relacionadas à violação dos direitos humanos e das crianças e adolescentes.

LUIS GUSTAVO DE FALCO
PRESIDENTE
SINDICATO EMP INST BENEF RELIGIOSAS FILANTROPICAS SP

CASSIANO RICARDO FAEDO NABUCO DE ABREU
PRESIDENTE
SINDICATO INSTITUICOES BENEFICENTES FIL REL EST S PAULO