

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** ES000060/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 02/02/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR004267/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13040.200251/2024-43  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/02/2024

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO, CNPJ n. 26.854.761/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADOLFO GALVANI GARCIA;

E

SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS, CNPJ n. 12.330.765/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELAINE PEREIRA CLEMENTE;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas**, com abrangência territorial em **ES**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO DA CATEGORIA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2024 a 31/12/2024**

Assegura-se, a partir de 1º de Janeiro de 2024 como garantia mínima aos empregados em Instituições benéficas, religiosas e filantrópicas do estado do Espírito Santo, **o piso salarial de R\$ 1.420,00(mil quatrocentos e vinte reais)**, para jornada de 44 horas semanais, ficando permitido o pagamento proporcional às horas trabalhadas, exceto para os empregados aprendizes por serem regidos por legislação própria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Considerando a possibilidade em função de necessidades por questões operacionais e ou legais, fica facultado às Instituições parceiras do poder público, integraos 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 destes.

- Os descontos referidos no caput já têm previa autorização do empregado uma vez que, os respectivos valores integrarão o salário com a finalidade única e exclusiva da manutenção dos benefícios, aprovados em Assembleias (de empregados e patronal).

### PARAGRAFO TERCEIRO

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

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2024 a 31/12/2024**

O Sindicato Interestadual das Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas, concede à categoria profissional, representada pelo Sindicato dos Empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas do Estado do Espírito Santo (Fundações privadas, Associações privadas, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público - OSCIP, Organizações Sociais – OS, Organizações religiosas (Igrejas e Congregações de todos os credos), instituições beneficentes e filantrópicas (Ongs e entidades sem fins lucrativos em geral) que atuam na execução de políticas públicas nas áreas de assistência social, educação, saúde, lazer e outros, tais como: Irmandades, Institutos, Centros, Creches, Asilos, Casa lares, Abrigos, Institutos de longa permanência, entidades beneficentes de Assistência social, Escolas Filantrópicas, além de entidades de classe e demais Instituições Congêneres), no dia 1º de Janeiro de 2024, reajuste salarial, a incidir sobre os salários vigentes no mês de aplicação do índice de proporcionalidade abaixo, respeitando a equiparação salarial nos termos do art. 461 da CLT:

	<b>MÊS DE ADMISSÃO E INCIDÊNCIA DO REAJUSTE</b>	<b>ÍNDICE</b>	<b>FATOR DE REAJUSTE</b>
Até	Janeiro de 2023	5,70%	0,05700
	Fevereiro de 2023	5,15%	0,05150
	Março de 2023	5,05%	0,05050
	Abril de 2023	4,93%	0,04930
	Mai de 2023	4,82%	0,04820
	<i>Junho de 2023</i>	4,62%	0,04620
	Julho de 2023	4,62%	0,04620
	Agosto de 2023	4,62%	0,04620
	Setembro de 2023	4,26%	0,04260
	Outubro de 2023	3,73%	0,03730
	Novembro de 2023	3,09%	0,03090
	Dezembro de 2023	2,32%	0,02320

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os reajustes salariais concedidos a título de antecipação, no período de 1º de Janeiro de 2023 a 31 de Dezembro de 2023, poderão ser compensados.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Caso seja estabelecido, após a data base da categoria, reajuste do salário-mínimo 2024 superior aos pisos estabelecidos, estes serão automaticamente equiparados ao valor do salário-mínimo.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO MISTO**

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

### **CLÁUSULA SEXTA - ENVELOPE DE PAGAMENTO**

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

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO**

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

## **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA NONA - 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 por cento), de acordo com o Art. 73 da CLT e Súmula 60 do TST.

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

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

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TICKET ALIMENTAÇÃO**

Os empregadores que garantiam a presente cláusula até dezembro de 2021 permanecerão com a obrigação de fornecer Ticket Alimentação ou Ticket refeição a todos seus empregados no valor de R\$18,10 (dezoito reais e dez centavos) diários, por empregado, exclusivamente nos dias trabalhados e somente para os empregados que laborem jornada superior a 04 (quatro) horas diárias, vedada a incorporação no salário do contratado.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Ficam dispensadas de fornecer o ticket, conforme dispõe o caput, os empregadores que fornecem alimentação gratuita no local de trabalho para todos os trabalhadores.

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores que garantiam a presente cláusula até dezembro de 2021, permanecerão com a obrigação de fornecer o Vale Transporte aos todos seus empregados gratuitamente nos dias trabalhados. Só terá direito ao Vale Transporte gratuito o empregado que morar a, no mínimo, 05 (cinco) pontos de ônibus ou a 1.000 (mil) metros de distância do local de trabalho para a sua residência.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Caso o trabalhador tenha condução própria, o valor equivalente ao do vale transporte deverá ser disponibilizado ao empregado como auxílio combustível, mediante termo de opção ou acordo, com recibo

mensal, constando o valor recebido. Esse benefício não se incorporará ao salário.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO ODONTOLÓGICO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2024 a 31/12/2024**

Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente Plano Odontológico, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, no valor de no valor de R\$17,50 (Dezessete reais e cinquenta centavos), devendo conter as seguintes coberturas:

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

1. 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

1. As entidades signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria com a Central dos Benefícios através da Win Administradora de Benefícios, empresa autorizada pela ANS (Agência Nacional de Saúde), que por meio de operadora de serviços odontológicos, oferece todos os procedimentos elencados no parágrafo primeiro, com exceção das cidades em processo de implementação ou que estejam a mais de 100 km do polo de atendimento da(s) clínica(s), conforme inciso II. Acesse a rede credenciada <https://www.odontoprev.com.br/redecredenciada/selecaoProduto?cdMarca=1>.
2. O Empregador localizado nas cidades onde ainda esteja sendo implementado o atendimento por parte da operadora do plano odontológico ou que estejam a mais de 100 km do polo de atendimento, são desobrigadas do cumprimento desta cláusula, até que chegue atendimento na cidade ou em um polo de atendimento em um raio de até 100 km de distância.
3. As cidades que não são polos de atendimento, mas estão em distância inferior a um raio de 100 km das clínicas credenciadas continuam obrigadas a cumprir esta cláusula.
4. Os trabalhadores que estiverem nas cidades com distância superior a 100 km e desejarem fazer o uso do referido benefício, poderão fazê-lo e neste caso o empregador, deverá cumprir a presente cláusula.
5. Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deve realizar a contratação pelo Portal do Cliente disponível no endereço: <https://portal.centraldosbeneficios.com.br/adesao/>, dar o aceite ao TERMO DE ADESÃO do benefício, que contém as informações e regras de utilização (tais como: data de movimentação dos empregados, dados a serem informados dos empregados, informações sobre inadimplência e condições gerais do produto/benefício) e assim ter pleno acesso ao Sistema Integrado de Benefícios – SIB.
6. O empregador também poderá acessar o seguinte link: <https://planos.centraldosbeneficios.com.br/o/>, 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.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

1. Os empregadores que oferecerem aos seus empregados o plano odontológico previsto nesta cláusula, por meio de outro prestador, devidamente registrado na ANS (Agência Nacional de Saúde), estão desobrigados do cumprimento com a empresa parceira, desde que comprovadamente este prestador garanta o atendimento e vantagens previstos no Parágrafo Primeiro desta cláusula e que, tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que lá

estão elencados e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, devem solicitar análise ao SINTIBREF-ES, para a validação e concessão do respectivo termo de aceite, devendo ser comprovado anualmente a permanência dos empregados no benefício contratado.

2. Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: [sintibrefes@sintibrefes.org.br](mailto:sintibrefes@sintibrefes.org.br), cópia do contrato com rol de procedimentos cobertos ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.
3. 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 QUARTO**

1. No caso de empregados beneficiários afastados antes do início do plano odontológico a instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne suas atividades. No caso de empregados beneficiários afastados após a inclusão no referido benefício, o empregador continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos, incentivando-os a realizar consultas preventivas ou tratamentos neste período. Entende-se por afastamento qualquer modalidade de afastamento pelo INSS exceto aposentadoria por invalidez.
2. Com a suspensão da utilização por inadimplência, o empregador é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário bem como deverá arcar com as demais penalidades previstas em CCT.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

1. Fica estendido a todos os dependentes de nossos representados, o direito de uso deste benefício, ao mesmo custo pago pelo empregador, valores estes que serão assumidos pelo empregado titular através de autorização para desconto em folha, o que não impede o empregador por liberalidade, em relação aos dependentes, assumir tais custos.
2. Aos empregados que desejarem a inclusão de seus dependentes devem preencher o formulário (disponível no portal do cliente) autorizando assim o desconto em folha de pagamento, juntamente com o empregador (responsável pela empresa) que também deve assinar o termo de adesão.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

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

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

Fica facultado às Instituições parceiras do poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar nos respectivos contracheques, conforme estipulado no parágrafo terceiro da cláusula "PISO DA CATEGORIA" da CCT vigente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR – PAF**

##### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2024 a 31/12/2024**

Fica garantida a obrigatoriedade da manutenção do Programa de Assistência Familiar - PAF a todo trabalhador de nossa categoria econômica conforme negociação coletiva para a CCT de 2024. Este benefício é extensivo a toda a família dos trabalhadores, e de acordo com as condições abaixo:

As entidades signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria com a D'MABE - ADMINISTRADORA, GESTAO E COBRANCA EMPRESARIAL DE BENEFICIOS LTDA que será responsável por toda a gestão do Programa de Assistência Familiar – PAF, em todas as cidades do Estado, que através do "Cartão de Todos", disponibiliza aos trabalhadores da categoria e seus dependentes, o que se segue:

1. Consultas médicas ao trabalhador e seus dependentes, quando for o caso, sem limitação de número de consultas ou especialidades na seguinte cobertura: Angiologista, Cardiologia, Clínico Geral, Dermatologista, Endocrinologista, Fonoaudiologia, gastroenterologia, Ginecologia, Neurologista, Nutricionista, Obstetrícia, Oftalmologia, Ortopedia, Otorrino, Pediatria, Proctologista, Psicologia, Psiquiatria, Urologia, Geriatria, além de descontos em exames laboratoriais, exames de imagem. Os trabalhadores de nossa categoria e seus dependentes pagarão somente o valor entre R\$ 26,00 (vinte e seis reais) e R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por consulta diretamente na clínica conveniada, exceto os exames laboratoriais, exames de imagem, aplicação de varizes e procedimentos, realizados nas clínicas credenciadas. Consulte disponibilidade da especialidade, conforme local de atendimento.
2. As consultas devem ser previamente agendadas junto ao DISQUE CONSULTA através do telefone / whatsapp (031) 3191-9621 de segunda a sexta feira, no horário de 08:30 horas às 17:30 horas ou diretamente nas clínicas conveniadas ao Cartão de todos e parceiras deste PAF, disponível no site do sindicato [www.sintibrefes.org.br](http://www.sintibrefes.org.br). Em caso de desistência ou impossibilidade de comparecimento deve-se informar em até 24 horas de antecedência a ausência, e caso não o faça, será considerada ausência injustificada do empregado. Havendo reincidência de ausência injustificada o empregado deverá pagar através um boleto bancário emitido pela D'mabe, o valor correspondente a R\$ 50,00 (cinquenta reais) referente à consulta agendada e faltoso por meio de um e-mail enviado para o endereço [sintibrefes@dmabe.com.br](mailto:sintibrefes@dmabe.com.br). Até que haja o devido pagamento, o empregado representado ficará impedido de consultar. A D'MABE gerará, em nome do empregado, boleto específico a título de penalidade por consulta médica agendada e não realizada.
3. É garantido a todo trabalhador da categoria as especialidades previstas nesta Convenção para todo o Estado do Espírito Santo, mas nem toda clínica credenciada necessariamente terá todas as especialidades conjuntamente.
4. Os atendimentos serão realizados nas clínicas conveniadas ao Cartão de Todos, disponíveis no site: [ww.sintibrefes.org.br](http://ww.sintibrefes.org.br). Os exames laboratoriais e procedimentos prescritos poderão ser feitos nos laboratórios e Clínicas Conveniadas com descontos variados, conforme tabela da própria clínica, que serão apresentados no ato da consulta, a serem pagos pelo empregado diretamente ao laboratório ou clínica escolhida para atendimento.

5. Os trabalhadores da categoria poderão usufruir de descontos em educação e lazer disponíveis na rede credenciada do Cartão de Todos. Consulte-a pelo site [www.cartaodetodos.com.br](http://www.cartaodetodos.com.br) ou através da Central de Atendimento 0800 283 8916.
6. As clínicas conveniadas, as especialidades, os procedimentos cobertos e os parceiros deste benefício, poderão sofrer alterações durante a vigência desta CCT.
7. Os trabalhadores da categoria que já usufruem do Cartão de Todos por meio de contrato da pessoa física, deverão, para utilização do PAF, cancelar seu contrato individual, para que possa fazer parte deste benefício gratuito e utilizá-lo na forma desta cláusula.
8. Todos os empregados da categoria, titulares do benefício PAF, que estiverem adimplentes com no mínimo 02 (duas) mensalidades, terão direito à cobertura de assistência funeral por morte natural ou morte acidental pela seguradora CHUBB do Brasil, parceira do "Cartão de Todos" no valor correspondente a R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos) reais a ser pago aos beneficiários legais ou indicados pelo empregado em termo próprio (o formulário deve ficar na pasta do empregado), por depósito em conta bancária ou cheque, em até 60 (sessenta) dias após entrega da documentação completa e já deferida, quando da ocorrência de sinistro, mediante preenchimento do aviso de sinistro e entrega da documentação comprobatória na sede do SINTIBREF-ES ou por correio.
9. Os empregados com idade superior a 60 (sessenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias não podem ser incluídos no seguro de assistência funeral por morte natural ou acidental, por força de condições contratadas, no entanto, os que já estiverem no PAF permanecerão segurados, independentemente da idade.
10. É de inteira responsabilidade da Instituição empregadora o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro, caso a instituição esteja inadimplente, neste caso seus empregados serão excluídos da apólice, retornando-os após o pagamento de todas as pendências. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão inicial de todos os empregados, a inclusão dos admitidos a cada mês e a exclusão dos empregados no mês de demissão (atualização mensal), bem como o pagamento, junto à D'mabe.
11. Nas consultas médicas, o trabalhador representado e seus dependentes, serão reembolsados no valor de R\$ 26,00 a R\$ 35,00 (a depender da especialidade) por consulta médica realizada e paga no ato do atendimento, conforme condições previstas na CIRCULAR de nº01 de 2024 disponível no site: [www.sintibrefes.org.br/circulares-e-oficios](http://www.sintibrefes.org.br/circulares-e-oficios).

## PARÁGRAFO PRIMEIRO

1. As INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, deverão informar à D'mabe pelo e-mail: [sintibrefes@dmabe.com.br](mailto:sintibrefes@dmabe.com.br) a lista de todos os trabalhadores constando NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, ENDEREÇO COMPLETO, TELEFONE RESIDENCIAL/CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO, conforme formulário padrão no site <http://sintibrefes.org.br/>.
2. As INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO deverão informar a D'mabe, através do e-mail: [sintibrefes@dmabe.com.br](mailto:sintibrefes@dmabe.com.br) até o dia 15 (quinze) de cada mês, os trabalhadores admitidos e ou demitidos, para inclusão e ou exclusão do trabalhador no benefício. Caso o 15º dia não seja dia útil, o envio deve ser antecipado, ou seja, o último dia útil que antecede o dia 15.

3. A não informação por parte das INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO dos trabalhadores com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que a D'mabereceba a referida informação para exclusão do mesmo no benefício.
4. O SINTIBREF-ES se responsabiliza, através da gestora parceira, pelo fiel cumprimento do benefício de cada um dos trabalhadores, para tanto, a instituição deverá proceder ao pagamento de R\$ 56,00 (cinquenta e seis reais), por cada empregado, no prazo e forma estabelecidos nos parágrafos abaixo, desde que a instituição atualize a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 15 (quinze) de cada mês.
5. A Instituição Empregadora inadimplente neste benefício, ao retornar o cumprimento terá que quitar todos os pagamentos que estiverem em aberto.
6. A Instituição Empregadora que estiver inadimplente e enviar admissões para inclusão, não será garantido o uso deste benefício até que a pendência seja devidamente regularizada e a lista reencaminhada.
7. A Instituição Empregadora que estiver inadimplente e enviar admissões para inclusão ou demissões para exclusão, não será garantido o uso deste benefício por 30 dias subsequentes ao envio da lista, até a completa regularização das pendências e arcará com as consultas, exames, procedimentos e tratamentos do empregado que deseje.
8. Quando houver transferência de empregado entre matriz e filial das INSTITUIÇÕES que acarretem mudança de cadastro e código, é necessária a exclusão na lista do empregador antigo e a inclusão na lista do novo empregador.

## PARÁGRAFO SEGUNDO

O empregador obrigatoriamente contribuirá com o valor mensal de R\$ 56,00 (cinquenta e seis reais) por trabalhador. O empregado tem o direito a este benefício e o empregador a obrigação de cumpri-lo.

1. Na primeira inclusão, o Empregador arcará de uma só vez com o custo da carteirinha correspondente à R\$ 30,00 (trinta reais), e quando houver transferência de empregado entre matriz e filial das Instituições com o mesmo CNPJ, não será cobrado o custo da carteirinha.
2. Quando houver necessidade de segunda via da carteirinha, seja por perda ou inadimplência, para sua confecção deverá ser pago pela entidade Empregadora, quando inadimplente ou pelo trabalhador, quando houver perda, o valor correspondente a R\$ 30,00 (trinta reais) por carteirinha.

## PARÁGRAFO TERCEIRO

1. As Instituições Empregadoras devem realizar o pagamento no valor de R\$ 56,00 (cinquenta e seis reais) por empregado, em boletos mensais, que serão enviados até o dia 10 do mês seguinte ao início de utilização do empregado no benefício, ou seja, pagamento no dia 10 de cada mês, através de boleto bancário com código de barras.
2. A D'mabe encaminhará a cada Instituição Empregadora mensalmente (via e-mail), os boletos para pagamento, com vencimento até o dia 10 (dez). Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe à Instituição solicitar através do telefone (31) 3567-3255/ Whatsapp (031) 99585-2345 ou e-mail: sintibrefes@dmabe.com.br
3. O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre o valor principal conforme descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.
4. Para que não ocorra a suspensão do uso dos empregados, a Instituição Empregadora deverá necessariamente pagar o boleto bancário até o último dia útil do mês de vencimento do boleto para exercício do benefício.

5. O não pagamento acima citado gera suspensão do tratamento em andamento e impossibilidade de agendamento de novas consultas, bem como custos advindos da inadimplência, tais como: custos com nova inclusão (cartão e outros), assim sendo, estes custos serão de total responsabilidade da instituição empregadora, independente dos motivos.
6. Em caso de inadimplemento a instituição é obrigada a solicitar o boleto através do e-mail [sintibrefes@dmabe.com.br](mailto:sintibrefes@dmabe.com.br). Estando o boleto atrasado por prazo superior a 58 dias, contados a partir do vencimento, deve fazer contato com a D'mabe para solicitar novo boleto pelo qual arcará com as despesas de reemissão.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Faculta-se aos empregados, que livremente desejarem, mediante autorização expressa, a inclusão de dependentes por sindicalização, conforme critérios e modalidades oferecidas pelo SINTIBREF-ES e abaixo descritas, bem como as previsões do Termo de Adesão e da cláusula "Desconto de Mensalidades" prevista nesta CCT.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

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

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

A Instituição empregadora poderá optar por outra parceria que não a aqui mencionada, desde que os benefícios não sejam inferiores e ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, a abrangência do benefício oferecido, bem como a parte do trabalhador não seja maior do que aqui estabelecida, mediante comprovação da permanência dos empregados no benefício próprio. Para análise das condições do plano de saúde/ benefício de saúde oferecido, a entidade deve enviar ao SINTIBREF-ES, pelo e-mail [sintibrefes@dmabe.com.br](mailto:sintibrefes@dmabe.com.br) cópia do contrato ou proposta com o prestador de saúde, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível ou comprovante de pagamento, e a lista dos empregados beneficiários, especificar qual percentual ou custo pago pelas partes, trabalhador e empregador e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores, este procedimento deve ser realizado anualmente, ou sempre que houver alteração nas condições do benefício ofertado. O SINTIBREF-ES informará a aceitação ou não, via e-mail, e caso seja aprovado o empregado deve enviar a lista de exclusão dos empregados no benefício PAF, bem como dos boletos correspondentes. 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.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

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

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

A inadimplência acarreta a suspensão de todos os beneficiários, trabalhadores e dependentes. Por isso, a instituição empregadora é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, por descumprimento desta, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

## PARÁGRAFO NONO

Porse tratar de benefício concedido aos trabalhadores convencionados coletivamente por (Instrumento normativo - CCT) o Sintibref-ES possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos preceituados, sem prejuízo das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

## PARÁGRAFO DÉCIMO

Fica facultado às Instituições parceiras do poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar nos respectivos contracheques, conforme estipulado no parágrafo segundo da cláusula "PISO DA CATEGORIA" da CCT vigente.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MEDICAMENTO PARA TODOS

### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2024 a 31/12/2024

Fica assegurado a todos os empregados abrangidos por esta categoria, o benefício "Medicamento Para Todos", que oferece medicamentos genéricos e similares GRATUITAMENTE, desde que receitados pelos profissionais dos PAF's ou do plano próprio aprovado pelo Sintibref/ES. Aplica-se a todos os empregados das Instituições, que não sejam Paf Virtual, pelo medicamento já estar integrado a este último benefício.

1. O trabalhador solicitará seu medicamento à Central de Atendimento via Telefone (WhatsApp): (27) 4042-2410, que será exclusiva para o trabalhador da categoria do Sintibref-EScom horário de funcionamento das 09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta-feira exceto Sábado, Domingo e Feriado.
2. Após confirmações dos dados do empregado e da disponibilidade do medicamento receitado, o medicamento solicitado será entregue no prazo de 2 a 5 dias úteis no endereço informado pelo trabalhador, nas cidades do Estado do Espírito Santo, em horário comercial (09:00hs às 18:00hs) e será retida a receita médica no ato da entrega do medicamento pelo entregador, quando necessário.
3. Serão realizadas duas tentativas de entrega do medicamento no endereço informado pelo trabalhador e não havendo efetivação da entrega por ausência do trabalhador ou responsável indicado, será cobrado o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) como taxa de deslocamento, pagos pelo trabalhador diretamente a MAIS BENEFÍCIOS PARA TODOS, conforme contato e instruções repassadas pela Central de Atendimento.
4. Os empregados terão até o limite de 30 (trinta) dias para solicitar o medicamento após a data de emissão da receita.
5. Os medicamentos de uso contínuo, deverão ter a renovação de receita a cada 60 (sessenta) dias.

## PARÁGRAFO PRIMEIRO

1. A Instituição empregadora deverá informar obrigatoriamente à D'mabe pelo e-mail: [medicamento.sintibrefes@dmabe.com.br](mailto:medicamento.sintibrefes@dmabe.com.br) a lista de todos os trabalhadores constando NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, ENDEREÇO COMPLETO DO BENEFICIÁRIO, TELEFONE RESIDENCIAL/CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, SALÁRIO, DATA DE ADMISSÃO, conforme formulário padrão disponível no site <http://sintibrefes.org.br/>.

2. A Instituição empregadora deverá informar a D'mabe, através do e-mail: [medicamento.sintibrefes@dmabe.com.br](mailto:medicamento.sintibrefes@dmabe.com.br) até o dia 15 (quinze) de cada mês, os trabalhadores admitidos e ou demitidos, para inclusão e ou exclusão do trabalhador no benefício. Caso o 15º (décimo quinto) dia não seja dia útil, o envio deve ser antecipado, ou seja, o último dia útil que antecede o dia 15 (quinze). A homologação feita na entidade sindical não retira a obrigatoriedade de informação.
3. A não informação por parte da Instituição empregadora dos trabalhadores com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que a D'mabe receba a referida informação para exclusão deste no benefício.
4. O SINTIBREF-ES se responsabiliza, através da gestora parceira pelo fiel cumprimento do benefício de cada um dos trabalhadores, para tanto, a instituição deverá proceder ao pagamento de R\$ 19,00 (dezenove reais) por cada empregado, no prazo e forma estabelecidos nos parágrafos abaixo, desde que a instituição atualize a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 15 (quinze) de cada mês.
5. A Instituição Empregadora inadimplente neste benefício, ao retornar o cumprimento terá que quitar todos os pagamentos que estiverem em aberto.
6. A Instituição Empregadora que estiver inadimplente e enviar admissões para inclusão, não será garantido o uso deste benefício até que a pendência seja devidamente regularizada e a lista reencaminhada.
7. A Instituição Empregadora que estiver inadimplente e enviar admissões para inclusão ou demissões para exclusão, não será garantido o uso deste benefício por 30 (trinta) dias subsequentes ao envio da lista, até a completa regularização das pendências e arcará com as consultas, exames, procedimentos e tratamentos do empregado que deseja. que o empregado desejar

## PARÁGRAFO SEGUNDO

1. A Instituição deve realizar o pagamento do valor R\$ 19,00 (dezenove reais), correspondente a inclusão do trabalhador, em boletos mensais que serão enviados pela D'mabe, até o dia 10 do mês seguinte ao início de utilização do empregado no benefício, ou seja, primeiro pagamento em 10 de cada mês, através de boleto bancário com código de barras.
2. A D'mabe encaminhará a cada Instituição empregadora mensalmente (via e-mail), os boletos para pagamento, com vencimento até o dia 10 (dez). Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe à Instituição solicitar através do telefone: (31) 3567-3255/ WhatsApp: (31) 99585-2345 ou e-mail: [sintibrefes@dmabe.com.br](mailto:sintibrefes@dmabe.com.br)
3. O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre os valores principais conforme descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

4. Para que não ocorra a suspensão do uso dos trabalhadores e de seus dependentes, se houver, a Instituição Empregadora deve necessariamente pagar o boleto bancário até o dia 30 do mês subsequente a inclusão do trabalhador na lista até o último dia útil do mês de vencimento do boleto, para exercício do benefício
5. O não pagamento acima citado gera suspensão dos recebimentos de medicamentos, do tratamento médico em andamento e impossibilidade de agendamento de novas consultas, bem como custos advindos da inadimplência, sendo que estes custos serão de total responsabilidade da instituição empregadora, independente dos motivos.
6. Em caso de inadimplemento a instituição é obrigada a solicitar o boleto através do e-mail [sintibrefes@dmabe.com.br](mailto:sintibrefes@dmabe.com.br). Estando o boleto atrasado por prazo superior a 58 dias, contados a partir do vencimento, deve fazer contato com a D'mabe para solicitar novo boleto pelo qual arcará com as despesas de reemissão.

### PARÁGRAFO TERCEIRO

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

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

### PARÁGRAFO QUARTO

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

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

### PARÁGRAFO QUINTO

A Instituição empregadora poderá optar por outra parceria que não a aqui mencionada, desde que COMPROVADAMENTE os benefícios, vantagens e condições não sejam inferiores e ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que estão elencados nesta cláusula, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, o empregador deve solicitar análise das condições do plano de saúde/ benefício de saúde oferecido, devendo o empregador enviar ao sindicato pelo e-mail: [sintibrefes@dmabe.com.br](mailto:sintibrefes@dmabe.com.br) a comprovação de permanência dos empregados no benefício próprio, a cópia do contrato ou proposta com o prestador de saúde, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível ou comprovante de pagamento, e a lista dos empregados beneficiários, especificando qual percentual ou custo pago pelas partes, trabalhador e empregador, e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Este procedimento deve ser realizado anualmente, ou sempre que houver alteração nas condições do benefício ofertado. O SINTIBREF-ES informará a aceitação ou não, via e-mail, e caso seja aprovado o

empregado deve enviar a lista de exclusão dos empregados no benefício Medicamento para Todos, bem como dos boletos correspondentes, se houver. Fica estipulado que as Instituições Empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou do envio de permanência, a cada data base.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

A Instituição Empregadora que possuir plano de saúde próprio, aprovado pelo SINTIBREF-ES, permanecerá com a obrigação de cumprimento do "Benefício Medicamentos para Todos", garantindo aos trabalhadores medicamentos Genéricos e Similares gratuitamente, desde que receitados pelos profissionais do plano aprovado. Dessa forma, a Instituição empregadora deverá informar ao SINTIBREF-ES, através do e-mail: [medicamento.sintibrefes@dmabe.com.br](mailto:medicamento.sintibrefes@dmabe.com.br) até o dia 15 (quinze) de cada mês os trabalhadores admitidos e ou demitidos, para inclusão e ou exclusão do trabalhador no benefício.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

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

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

A inadimplência acarreta a suspensão de todos os beneficiários trabalhadores. Por isso, a Instituição será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, por descumprimento desta, e ainda, o título poderá ser protestado, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

#### **PARÁGRAFO NONO**

Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores, convencionado coletivamente (Instrumento CCT), o SINTIBREF-ES possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos preceituados nesta CCT, sem prejuízo das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO**

Fica facultado às Instituições parceiras do poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar nos respectivos contracheques, conforme estipulado no parágrafo segundo da cláusula "PISO DA CATEGORIA" da CCT vigente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR – PAF VIRTUAL**

##### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2024 a 31/12/2024**

Na intenção de atingir todos os trabalhadores da categoria pelo PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR, o PAF VIRTUAL será garantido a todos empregados nas CIDADES DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO AINDA NÃO CONTEMPLADAS pelas clínicas e polos de atendimento do PAF e aquelas a mais de 50km destas

As entidades signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria com a D'MABE - ADMINISTRADORA, GESTAO E COBRANCA EMPRESARIAL DE BENEFICIOS LTDA que será responsável por toda a gestão e disponibiliza aos trabalhadores de nossa categoria econômica, atendimento à saúde, à distância através

das Consultas Online e medicamentos genéricos gratuitos, além de cursos profissionalizantes EAD, da seguinte forma:

I) CONSULTA CLÍNICO GERAL E ESPECIALIDADE MÉDICA – CONSULTAS ONLINE: O trabalhador faz a Consulta Online com o Clínico Geral que poderá encaminhar para alguma especialidade médica (Angiologia, Cardiologia, Cirurgia Geral, Clínica Geral, Dermatologia, Endocrinologia, Gastroenterologia, Geriatria, Ginecologia, Neurologia, Ortopedia, Otorrinolaringologia, Pediatria, Radiologia e Urologia) pela plataforma e se receitado, recebe a receita médica, atestado e pedido de exames, validado com certificação e assinatura digital, na própria plataforma por e-mail, WhatsApp e link por SMS.

1. O agendamento e a liberação da consulta com a especialidade médica devem ser solicitados solicitadas na Central de Atendimento.
2. A consulta será de forma on-line via celular ou site e devem ser previamente agendadas junto a Central de Atendimento via telefone (WhatsApp): (27) 4042-2410 que será exclusiva para o trabalhador da categoria da SINTIBREF-ES, com horário de funcionamento das 09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta- feira, exceto Sábado, Domingo e Feriado.
3. Não haverá nenhuma contribuição adicional em valores para as consultas médicas por clínica médica e 1(uma) por mês para especialidade.
4. As consultas são ilimitadas para a especialidade CLÍNICO GERAL e limitada a 1(uma) por mês no caso de outras especialidades. Assim, toda e qualquer consulta deve passar por um clínico geral e se necessário encaminhara a um especialista.
5. A assinatura do médico é válida como assinatura de próprio punho, tanto para receitas, atestados e declarações médicas.

II) BENEFÍCIO MEDICAMENTO PARA TODOS: O Benefício Medicamento para Todos oferece medicamentos Genéricos e Similares gratuitamente, desde que receitados pelos profissionais das referidas Consultas Online, garantida por este PAF-VIRTUAL, ou plano aprovado pela entidade sindical.

1. O trabalhador solicitará seu medicamento à Central de Atendimento via Telefone (WhatsApp): (27) 4042-2410, que será exclusiva para o trabalhador da categoria da FENATIBREF, com horário de funcionamento das 09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta-feira exceto Sábado, Domingo e Feriado.
2. Após confirmações dos dados do empregado e da disponibilidade do medicamento receitado, o medicamento solicitado será entregue no prazo de 2 a 5 dias úteis no endereço informado pelo trabalhador, em horário comercial (09:00hs às 18:00hs) e será retida a receita médica no ato da entrega do medicamento pelo entregador, quando necessário.
3. Serão realizadas duas tentativas de entrega do medicamento no endereço informado pelo trabalhador e não havendo efetivação da entrega por ausência do trabalhador ou responsável indicado, será cobrado o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) como taxa de deslocamento, pagos pelo trabalhador diretamente a MAIS BENEFÍCIOS PARA TODOS, conforme contato e instruções repassadas pela Central de Atendimento.
4. Os empregados terão até o limite de 30 (trinta) dias para solicitar o medicamento após a data de emissão da receita.
5. Os medicamentos de uso contínuo, deverão ter a renovação de receita a cada 60 (sessenta) dias.

III) CURSOS PROFISSIONALIZANTES EAD: Fica garantido ao trabalhador cursos profissionalizantes através do ensino à distância (EAD), com certificação, por meio de plataforma disponibilizada pela empresa parceira. Os cursos EAD além de acessíveis e com vasta variedade, proporcionam inclusão social, maior flexibilidade e economia.

1. O acesso aos cursos se dará através do site: [www.maisbeneficiosparatodos.com.br](http://www.maisbeneficiosparatodos.com.br), na opção Cursos EAD.

2. É necessário cadastro prévio do trabalhador beneficiário através da Central de Atendimento via telefone (WhatsApp): (027) 4042-2410 para obtenção do login de usuário e senha de acesso à plataforma. A Central de Atendimento disponibiliza toda relação de cursos e o trabalhador escolhe qual(is) deseja realizar.
3. O certificado de conclusão dos cursos será oferecido pela empresa parceira, após conclusão do conteúdo e avaliação.

## PARÁGRAFO PRIMEIRO

1. A Instituição Empregadora deverá informar obrigatoriamente à D'mabe pelo e-mail: [sintibrefes@dmabe.com.br](mailto:sintibrefes@dmabe.com.br) lista de todos os trabalhadores constando NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, ENDEREÇO COMPLETO DO EMPREGADO TELEFONE RESIDENCIAL/CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, SALÁRIO, DATA DE ADMISSÃO conforme formulário padrão disponível no site [www.sintibrefes.org.br](http://www.sintibrefes.org.br).
2. A Instituição empregadora deverá informar a D'mabe, através do e-mail: [sintibrefes@dmabe.com.br](mailto:sintibrefes@dmabe.com.br), até o dia 15 (quinze) de cada mês, os trabalhadores admitidos e/ou demitidos, para atualização e/ou baixa do trabalhador no benefício. Caso o 15º dia não seja dia útil, o envio deve ser antecipado, ou seja, o último dia útil que antecede o dia 15(quinze).
3. A não informação por parte da Instituição Empregadora dos trabalhadores com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que o a D'mabereceba a referida informação para exclusão do trabalhador da utilização deste benefício.
4. OSINTIBREF-ES se responsabiliza, através da gestora parceira, pelo fiel cumprimento deste benefício para cada um dos trabalhadores, para tanto, a instituição deverá proceder ao pagamento de para R\$ 25,76 (vinte e cinco reais e setenta e seis centavos), por cada trabalhador, desde que a instituição atualize a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 15 (quinze) de cada mês.
5. A Instituição Empregadora inadimplente neste benefício, ao retornar o cumprimento terá que quitar todos os pagamentos que estiverem em aberto.
6. A Instituição Empregadora que estiver inadimplente e enviar admissões para inclusão, não será garantido o uso deste benefício até que a pendência seja devidamente regularizada e a lista reencaminhada.
7. A Instituição Empregadora que estiver inadimplente e enviar admissões para inclusão ou demissões para exclusão, não será garantido o uso deste benefício por 30 dias subsequentes ao envio da lista, até a completa regularização das pendências e arcará com as consultas, exames, procedimentos e tratamentos que o empregado desejar
8. Quando houver transferência de empregado entre matriz e filial das instituições que acarretem mudança de cadastro e código, é necessária a exclusão na lista do empregador antigo e a inclusão na lista do novo empregador.

## PARÁGRAFO SEGUNDO

1. A Instituição deve realizar o pagamento do valor R\$ 25,76 (vinte e cinco reais e setenta e seis centavos), correspondente a inclusão do trabalhador, em boletos mensais que serão enviados pela D'mabe, até o dia 10 do mês seguinte ao início de utilização do empregado no benefício, ou seja, primeiro pagamento em 10 de cada mês, através de boleto bancário com código de barras.
2. A D'mabe encaminhará a cada Instituição empregadora mensalmente (via e-mail), os boletos para pagamento, com vencimento até o dia 10 (dez). Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe à Instituição solicitar através do telefone (31) 3567-3255/Whatsapp (031) 995852345 ou e-mail: [sintibrefes@dmabe.com.br](mailto:sintibrefes@dmabe.com.br)
3. O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre os valores principais conforme descrito no corpo do

boleto, imputável às Instituições.

4. Para que não ocorra a suspensão do uso dos trabalhadores e de seus dependentes, se houver, a Instituição Empregadora deve necessariamente pagar o boleto bancário até o último dia útil do mês de vencimento do boleto, para exercício do benefício.
5. O não pagamento acima citado gera suspensão dos recebimentos de medicamentos, do tratamento médico em andamento e impossibilidade de agendamento de novas consultas, bem como custos advindos da inadimplência, sendo que estes custos serão de total responsabilidade da instituição empregadora.
6. Em caso de inadimplemento a instituição é obrigada a solicitar o boleto através do e-mail [sintibrefes@dmabe.com.br](mailto:sintibrefes@dmabe.com.br). Estando o boleto atrasado por prazo superior a 58 dias, contados a partir do vencimento, deve fazer contato com a D'mabe para solicitar novo boleto pelo qual arcará com as despesas de reemissão.

### PARÁGRAFO TERCEIRO

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

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

### PARÁGRAFO QUARTO

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

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

### PARÁGRAFO QUINTO

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

verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou do envio de permanência, a cada data base.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

A Instituição Empregadora que possuir plano próprio aprovado pelo SINTIBREF-ES, na forma do parágrafo anterior, permanecerá com a obrigação de cumprimento integral deste benefício, caso o plano próprio não garanta Medicamentos Genéricos e Similares gratuitamente. Dessa forma, a Instituição empregadora deverá informar ao SINTIBREF-ES, através do e-mail: sintibrefes@dmabe.com.br até o dia 15 (quinze) de cada mês os trabalhadores admitidos e ou demitidos, para inclusão e ou exclusão do trabalhador no benefício. O SINTIBREF-ES se responsabiliza, através da gestora parceira pelo fiel cumprimento do benefício de cada um dos trabalhadores, para tanto, a instituição deverá proceder ao pagamento de R\$ 25,76 (vinte e cinco reais e setenta e seis centavos) por cada empregado, no prazo e forma estabelecidos nesta cláusula, desde que a instituição atualize a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia supracitado.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

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

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

A inadimplência acarreta a suspensão de todos os beneficiários trabalhadores. Por isso, a Instituição será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, por descumprimento desta, e ainda, o título poderá ser protestado, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

#### **PARÁGRAFO NONO**

Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores, convencionado coletivamente (Instrumento CCT), o SINTIBREF-ES possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos preceituados nesta CCT, sem prejuízo das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO**

Fica facultado às Instituições parceiras do poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar nos respectivos contracheques, conforme estipulado no parágrafo segundo da cláusula "PISO DA CATEGORIA" da CCT vigente.

### **SEGURO DE VIDA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA TOTAL**

##### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2024 a 31/12/2024**

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

1. Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente Seguro de Vida, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, no valor mensal de R\$10,12 (dez reais e doze centavos), conforme as seguintes tabelas de coberturas e assistências:

<b>SEGURO DE VIDA EM GRUPO</b>			
	TITULAR	CÔNJUGE	FILHOS
	R\$	R\$	R\$
MORTE	17.000,00	5.100,00	3.400,00
MORTE ACIDENTAL	17.000,00	5.100,00	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	17.000,00	5.100,00	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	17.000,00	5.100,00	NÃO TEM
DOENÇAS GRAVES: Neoplasia, cardíaca, AVC, cegueira, Glaucoma, Respiratório, Alzheimer, Renal, Parkinson, Esclerose.	17.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	5.000,00	5.000,00	5.000,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS	10.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
4 SORTEIOS MENSAIS	500,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDÊNCIA EM CASO DE IPA ATÉ	2.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM

## PARÁGRAFO SEGUNDO

1. As entidades signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria com a plataforma da Central dos Benefícios, que será responsável através da Estipulante parceira, por toda a gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Empresas Seguradoras, que garantirão à toda categoria o presente SEGURO DE VIDA.
2. Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deve realizar a contratação pelo Portal do Cliente disponível no endereço: <https://planos.centraldosbeneficios.com.br/o/>, dar o aceite ao TERMO DE ADESÃO do benefício, que contém as informações e regras de utilização (tais como: data de movimentação dos empregados, dados a serem informados dos empregados, informações de inadimplência, procedimentos para abertura e andamentos de sinistro, e condições gerais)e assim ter pleno acesso ao Sistema Integrado de Benefícios – SIB.
3. O empregador também poderá acessar o seguinte link: <https://portal.centraldosbeneficios.com.br/adesao/>, onde constam todas as informações do presente Seguro de Vida, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver, poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro.

## PARÁGRAFO TERCEIRO

1. Os empregadores que oferecerem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, através de uma seguradora contratada e registrada na SUSEP – SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS, estão desobrigados do cumprimento com a empresa parceira, desde que comprovadamente este prestador garanta todas as indenizações e os pagamentos dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta

cláusula, e desde que tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que lá estão elencados, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, devem solicitar análise ao SINTIBREF-ES para a validação e concessão do respectivo termo de aceite, devendo ser comprovado anualmente a permanência dos empregados no benefício contratado.

2. Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: [sintibrefes@sintibrefes.org.br](mailto:sintibrefes@sintibrefes.org.br), cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.
3. Os empregados com idade superior a 70 anos, 11 meses e 29 dias, deverão preencher declaração de saúde, enviada pela seguradora, para a avaliação de inclusão na apólice do seguro de vida vigente.
4. Optando pela contratação do presente Seguro com a plataforma da 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;
- Sem análise de perfil de saúde dos colaboradores;
- Pagamento Postecipado;
- Atendimento exclusivo e humanizado;

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

1. O empregador em descumprimento com esta obrigação e/ou inadimplente fica obrigado ao pagamento das indenizações garantidas neste seguro aos beneficiários/segurados, em caso de sinistro, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

1. O Empregador detém a prerrogativa de descontar dos trabalhadores até 50% (cinquenta por cento) do valor do referido Seguro de Vida em Grupo descrito nessa cláusula, administrada pela Central dos Benefícios. Para tanto, cabe ao Empregador possuir a adesão formal do empregado para pagamento de parte do presente Seguro de Vida em Grupo, conforme aprovado em assembleia desde sua inclusão em CCT.
2. A falta da autorização de compartilhamento não exime o Empregador do cumprimento integral desta cláusula, visto que o descumprimento enseja em responsabilização civil de reparar o dano ao trabalhador prejudicado, bem como, as penalidades previstas neste Instrumento Coletivo.
3. O Seguro de Vida em Grupo é assegurado a todo empregado da categoria e na inexistência de autorização formal para desconto em sua folha de pagamento, o Empregador deverá custear integralmente o referido benefício.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

O presente programa aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, por período de experiência, temporário entre outras modalidades com previsão na Consolidação das Leis do Trabalho, ou aceitas pela jurisprudência.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

Fica facultado às Instituições parceiras do poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do Empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar nos respectivos contracheques, conforme estipulado no parágrafo segundo da cláusula "PISO DA CATEGORIA" da CCT vigente.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2024 a 31/12/2024**

As assistências estabelecidas na presente cláusula visam garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e vantagens aos trabalhadores e empregadores.

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente benefício de acidentes pessoais e assistências, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, no valor mensal de R\$ 24,95 (vinte e quatro reais e noventa e cinco centavos), sendo vedado qualquer desconto aos trabalhadores, estando asseguradas as seguintes coberturas e assistências:

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 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\$ 1.000,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 1.500,00	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**

1. 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.
2. Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deve realizar a contratação pelo Portal do Cliente disponível no endereço: <https://portal.centraldosbeneficios.com.br/adesao/>, dar o aceite ao TERMO DE ADESÃO do benefício, que contém as informações e regras de utilização (tais como: data de movimentação dos empregados, dados a serem informados dos empregados, informações sobre inadimplência, procedimentos para abertura e andamentos de sinistro, e condições gerais do produto/benefício) e assim ter pleno acesso ao Sistema Integrado de Benefícios – SIB.
3. O empregador também poderá acessar o seguinte link: <https://planos.centraldosbeneficios.com.br/b4/>, onde constam todas as informações do presente benefício, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver, poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro.

### PARÁGRAFO TERCEIRO

1. Os empregadores que oferecerem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, estão desobrigados do cumprimento com a empresa parceira, desde que fique comprovado que tal prestador garanta indenizações e vantagens previstos no Parágrafo Primeiro desta cláusula, através de prestador devidamente registrado na SUSEP – SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS e desde que tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade e qualidade dos que lá estão elencados, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, devem solicitar análise ao SINTIBREF-ES, para a validação e concessão do respectivo termo de aceite, devendo ser comprovado anualmente a permanência dos empregados no benefício contratado.
2. Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar ao e-mail: [sintibrefes@sintibrefes.org.br](mailto:sintibrefes@sintibrefes.org.br), cópia do contrato com rol de procedimentos cobertos ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.
3. 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;
  - Sem análise de perfil de saúde;
  - Pagamento Postecipado;
  - Atendimento exclusivo e humanizado;

### PARAGRAFO QUARTO

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

**PARÁGRAFO QUINTO**

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

**PARÁGRAFO SEXTO**

Fica facultado às Instituições empregadoras parceiras do poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar no contracheque deles, conforme estipulado no parágrafo terceiro da cláusula "PISO DA CATEGORIA" da CCT vigente.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LANCHE**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO**

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

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES  
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÃO DE CARGO**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Nos meses de férias facultam-se mudanças na jornada de trabalho não caracterizando jornada definitiva, respeitado o salário contratual do substituído, se for o caso.

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

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

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

No caso de concessão de aviso prévio pela Instituição, o empregado que requerer mediante a comprovação de novo emprego ser dispensado do cumprimento do restante do aviso, na hipótese, todas as verbas rescisórias, bem como o pagamento do saldo de salário serão pagos até a data do requerimento e comprovação do novo emprego. Ressalta-se que o último dia trabalhado do empregado será o dia que requerer e comprovar o novo emprego.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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:

1. Identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
2. 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;
3. 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**

Ospagamentos 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:

1. Remuneração, valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do piso da categoria;
2. Férias proporcionais com acréscimo de um terço, com base nos dias trabalhados, independente da carga horária diária.
3. Décimo terceiro salário proporcional;
4. Repouso semanal remunerado;
5. Adicionais legais;
6. 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:

1. Locais de prestação de serviços;
2. Turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;
3. 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.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO INDIRETA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO POR MÚTUO ACORDO**

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

#### **PARAGRAFO PRIMEIRO**

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

#### **PARAGRAFO SEGUNDO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATAÇÕES POR COOPERATIVAS**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

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

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O empregado que não tiver interesse ao cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a Instituição Empregadora efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO DE CONTRATO – HOMOLOGAÇÃO PRESENCIAL**

As partes acordam que as rescisões de contrato de trabalho 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 empresa. Nos locais onde não há sede ou regionais do SINTIBREF-ES, haverá a conferência prévia das rescisões dos contratos, que serão realizadas a distância, por meio eletrônico, com prazo de 03 (três) dias úteis para resposta. A partir deste prazo a empresa fica desobrigada do cumprimento de tal formalidade. A homologação será realizada de forma gratuita de preferência assistida na sede do sindicato.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

As INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO devem informar os dados do empregador e empregado, do contrato de trabalho e da rescisão contratual, para que possa realizar agendamento de homologação. Para tanto, a fim de se observar o prazo legal para quitação das verbas rescisórias e a entrega das guias, bem como a disponibilidade do sindicato em homologar, as homologações devem ser agendadas através do site [www.sintibrefes.org.br/homologacao](http://www.sintibrefes.org.br/homologacao), com os documentos obrigatórios listados.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Havendo ressalva na homologação de quesitos ou documentos não impeditivos, as instituições devem comunicar por escrito ao SINTIBREF-ES, em até 10 dias corridos, parecer acerca de RESSALVA(S) que venha(m) ocorrer no TRCT – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, por escrito, encaminhado ao e-mail: [sintibrefes@sintibrefes.org.br](mailto:sintibrefes@sintibrefes.org.br), ou extraordinariamente, por correios a Sede do SINTIBREF-ES, dependendo do local da homologação.

## **PARÁGRAFO QUARTO**

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

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

### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

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-ES, pleitear direitos que por ventura não tenham sido pagos e requerer as penalidades revertidas a ele, por descumprimento da CCT.

### **PARÁGRAFO OITAVO**

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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESCISÃO DE CONTRATO – CONFERÊNCIA ONLINE**

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

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O setor de conferência responderá em até 2 (dois) dias úteis do recebimento da documentação, ou seja, dentro do prazo para entrega dos documentos e pagamento. Ao concretizar a dispensa, a Instituição deve encaminhar cópia digitalizada do TRCT assinado pelas partes ao setor de conferência, através do e-mail: [sintibrefes@sintibrefes.org.br](mailto:sintibrefes@sintibrefes.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 QUARTO**

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

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

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

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

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

#### **PARÁGRAFO SETIMO**

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

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

A convocação do empregado para comparecer a Instituição para quitação das verbas rescisórias deve ser feita por escrito, com indicação do local, data e horário. O comparecimento do empregado se dará a partir do aceite da conferência, e este não estará obrigado a comparecer, caso o procedimento de conferência não tenha sido observado ou se realizado, não 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 NONO**

A obrigação de cumprir o presente procedimento é da Instituição/ Empresa 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-ES, pleitear direitos que por ventura não tenham sido pagos e requerer as penalidades revertidas a ele, por descumprimento da CCT.

## **PARÁGRAFO DÉCIMO**

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.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RESCISÃO JUSTIFICADA SUSPENSÃO/ADVERTÊNCIA**

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

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE GESTANTE**

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

## **PARÁGRAFO ÚNICO**

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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

## **PARAGRAFO ÚNICO**

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

## **ESTABILIDADE ADOÇÃO**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MÃE ADOTANTE**

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORME E EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

As Instituições fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança do trabalho obrigatório nos termos da legislação específica sobre Higiene e Segurança do Trabalho. Quando exigidos ou necessários, serão fornecidos gratuitamente conjuntos de uniformes e acessórios.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber. Em caso de extravio ou dano voluntário o empregado terá de adquirir outro equipamento ou uniforme, pagando à Instituição.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Para as instituições que fornecem os conjuntos de uniforme e exigem seu uso, o empregado poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência quando não se apresentar ao serviço com o respectivo uniforme e/ou equipamentos, ou não se apresentar com estes em condições de higiene, compatíveis com a função ou seu uso adequado.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os conjuntos de uniformes e equipamentos em seu poder. Caso não devolva, será descontado na rescisão.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO MENSAL DE HORAS EXTRAS**

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

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

## **PARÁGRAFO QUARTO**

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

## **PARÁGRAFO QUINTO**

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

## **PARAGRAFO SEXTO**

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

## **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.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCANSO**

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

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO NO DOMINGO**

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

## PARÁGRAFO ÚNICO

Fica estabelecido que para as mulheres trabalhadoras da categoria o trabalho aos domingos será alternado, fazendo jus ao descanso, em pelo menos, dois domingos no mês.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARTÃO DE PONTO

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

### PARAGRAFO PRIMEIRO

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

### PARAGRAFO SEGUNDO

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

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS JUSTIFICADAS

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

Motivo:	Qtd. de dias:	Base legal:
Falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.	Até 2 (dois) dias consecutivos	Art.473, CLT e 320, §3º, CLT
Casamento.	Até 3 (três) dias consecutivos	Art.473, CLT e 320, §3º, CLT
Licença-paternidade.	Cinco dias consecutivos	§1º, Art. 10, ADCT, até que seja disciplinado o art. 7º XIX, da Constituição Federal.
Doação voluntária de sangue devidamente comprovada.	Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho.	Art.473, CLT
Alistar eleitor.	Até 2 (dois) dias consecutivos ou não.	Art.473, CLT

Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).	No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências previstas em lei.	Art.473, CLT
Realização de provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.	Nos dias em que estiver comprovadamente realizando as provas.	Art.473, CLT
Comparecimento em juízo.	Pelo tempo que se fizer necessário.	Art.473, CLT
Na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.	Pelo tempo que se fizer necessário.	Art.473, CLT
Acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de esposa ou companheira.	Até 2 (dois) dias.	Art.473, CLT
Realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.	Até 3 (três) dias, a cada 12 meses	Art.473, XII, CLT

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

### PARÁGRAFO SEGUNDO

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

### PARÁGRAFO TERCEIRO

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

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO-ESTUDANTE

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FERIADO DA CATEGORIA

Fica estabelecido que o dia dos empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas será comemorado na segunda-feira de carnaval, sendo que no ano de **2024 será no dia 12 de Fevereiro**, e no ano de **2025 será no dia 3 de Março**, 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 do carnaval local pelas Autoridades Públicas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - RECEBIMENTO DO PIS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ALEITAMENTO**

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

#### **PARAGRAFO PRIMEIRO**

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

#### **PARAGRAFO SEGUNDO**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REUNIÕES**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

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

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

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

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

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

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

**FÉRIAS E LICENÇAS  
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

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

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE - FÉRIAS**

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

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DISPENSA DE MÉDICO COORDENADOR**

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

**RELAÇÕES SINDICAIS  
LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAL**

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

**CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL****VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2024 a 31/12/2024**

Fica estabelecida, em conformidade ao artigo 513, alínea "e", artigo 611-A, respectivamente da Consolidação das Leis do Trabalho, que concede prerrogativa aos sindicatos para impor contribuições a todo aquele que participa da categoria econômica por ele representado, e em cumprimento à deliberação da Assembleia Geral, órgão máximo e supremo do Sindicato Patronal; ao artigo 7º, XXVI, artigo 8º, IV e VI, artigo 146, II e artigo 149, Caput, todos eles da Constituição Federal, a Contribuição Assistencial Patronal

para todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, criadas sob natureza jurídica como associações privadas, fundações privadas e organizações religiosas, todas sem fins lucrativos em favor do sindicato patronal.

#### **PARAGRAFO PRIMEIRO**

As Instituições que não têm empregados, desde que apresentem obrigatoriamente ao SINIBREF INTER a comprovação de ausência de vínculos por meio do envio da cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) negativa ou relatório E-SOCIAL, recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) com vencimentos em 15/02/2024, 15/06/2024, 15/10/2024, 15/02/2025, 15/06/2025 e 15/10/2025.

#### **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 15/02/2024, 15/06/2024, 15/10/2024, 15/02/2025, 15/06/2025 e 15/10/2025.

#### **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 15/02/2024, 15/06/2024, 15/10/2024, 15/02/2025, 15/06/2025 e 15/10/2025, 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 (<https://www.sinibref-inter.org.br/>); por solicitação através do telefone (34)3277-0400 ou pelo e-mail: [financeiro@sinibref.org](mailto:financeiro@sinibref.org)

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

Fica assegurado a todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas o direito de se opor à referida contribuição assistencial até 10 (dez) dias corridos contados a partir do dia seguinte do registro do presente instrumento, desde que exercido direta e pessoalmente na sede do SINIBREF 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL DOS EMPREGADOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2024 a 31/12/2024**

As INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO descontarão dos empregados a Contribuição Social e Assistencial dos empregados, prevista no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal/88 e artigo 5º, alíneas B e C do Estatuto Social da Entidade Sindical o percentual de 2% (dois por cento) mensalmente descontados dos empregados, de acordo com o artigo 545 da CLT, e repassados em guias próprias do Sindicato, com vencimento todo o 5º dia útil do mês subsequente, em favor do SINTIBREF/ES, na conta: Caixa Econômica Federal, através de Guia de Contribuição Assistencial obtida através do site: [www.sintibrefes.org.br](http://www.sintibrefes.org.br).

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A Convenção Coletiva de Trabalho com previsão de Contribuição Social e Assistencial do SINTIBREF foi publicada por Edital em jornal "Jornal A Gazeta" publicidade legal dos dias 12 e 16 de outubro de 2023, em assembleia realizada no dia 18/10/2023 às 10:30 horas, em atenção ao Item 06 do referido Edital, ressalvado o direito de oposição dos trabalhadores. O Direito de Oposição poderá ser exercido pelo trabalhador em até 30 dias corridos, a contar da data do Protocolo deste Instrumento Normativo.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A manifestação do Direito de Oposição pelos trabalhadores da categoria profissional somente se efetivará por meio de carta pessoal, individual, apresentada em 03 (três) vias, e que deverá ser entregue ao sindicato mediante protocolo pelo próprio trabalhador. Deverá ainda constar da carta de oposição o nome completo e legível do trabalhador, o número de sua CTPS ou de qualquer outro documento de identificação legal, seu endereço, o nome e endereço da Instituição ou entidade onde trabalha, local, data e assinatura.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - QUITAÇÃO ANUAL**

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

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DA RAIS/ GFIP / EXTRATO E-SOCIAL**

As Instituições fornecerão obrigatoriamente cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) inclusive a negativa, anualmente, e da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social), inclusive a negativa, ou outro documento/extrato que possa substituir estes documentos legalmente, mensalmente, a FENATIBREF até o dia 10 (dez) do mês da transmissão destes ao MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. O descumprimento desta obrigação por parte das Instituições Empregadoras acarretará as penalidades por descumprimento de CCT, previstas neste instrumento.

##### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

##### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A RAIS a GFIP e o extrato do E-Social, deverão ser encaminhados através do e-mail: [sintibref.pa@fenatibref.org.br](mailto:sintibref.pa@fenatibref.org.br), excepcionalmente por correio ou entregue pessoalmente, na Sede da FENATIBREF no Pará, disponíveis no site: [www.fenatibref.org.br](http://www.fenatibref.org.br).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

As instituições se comprometem a afixar os avisos e informativos do Sindicato, em local de visibilidade e acesso a todos os empregados, bem como o Instrumento Coletivo de Trabalho, após seu registro e arquivamento junto a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Espírito Santo.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

O Sindicato Interestadual das Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas reconhece como legítimos todos os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados em separado, entre a Sindicato dos Empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas do estado do Espírito Santo e as Instituições, cujas peculiaridades exigirem tal situação. Fica assegurada para tais Acordos a aquiescência do SINIBREF – INTER com a comprovação do cumprimento da Cláusula Taxa Negocial Sindical Patronal.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DESCONTO DE MENSALIDADES**

Nos termos do artigo 545 da CLT, as instituições se obrigam a descontar em folha de pagamento as mensalidades sociais existentes por sindicalização, devidos ao SINTIBREF-ES.

##### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O Sintibref-ES 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 (27) 3029-0141 ou e-mail: [sintibrefes@sintibrefes.org.br](mailto:sintibrefes@sintibrefes.org.br).

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A Instituição deverá informar ao SINTIBREFES a relação dos empregados demitidos até o dia 15 de cada mês, através do telefax (27) 3029-0141, ou e-mail: [sintibrefes@sintibrefes.org.br](mailto:sintibrefes@sintibrefes.org.br), ou via correio. É de inteira responsabilidade das Instituições o pagamento das mensalidades sociais, caso não seja feita à atualização mensal dos empregados junto ao SINTIBREF-ES

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A utilização dos benefícios das modalidades de sindicalização será suspensa para o empregado por inadimplência das mensalidades sociais por dois meses ou mais. Fica advertido que a instituição que proceder com os descontos da Mensalidade Social e não fizer o devido repasse ao SINTIBREF-ES 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 QUARTO**

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

## **PARÁGRAFO QUINTO**

Type your text

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 SEXTO**

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 emprego, assim, estes custos serão de total responsabilidade da instituição empregadora, independente dos motivos.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMA**

Após o retorno do trabalhador afastado/aposentado por invalidez, poderá a entidade descontar os valores pagos ao SINTIBREF-ES 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DO SINDICATO**

O Sindicato terá o direito de sindicalizar no próprio local de trabalho, bem como distribuir material informativo, desde que não atrapalhe a atividade funcional dos empregados, nos intervalos de descanso e alimentação.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MARCAÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO**

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A Instituição deve apresentar os documentos necessários para a homologação, relação disponível no SINTIBREF-ES, pelo site:<http://sintibrefes.org.br>/e deixar cópia do termo de rescisão no SINTIBREF-ES.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

#### **PARAGRAFO TERCEIRO**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÃO DO PISO**

Fica assegurado a SINTIBREF-ES 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.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DAS NORMAS COLETIVAS E CONQUISTAS DA CATEGORIA**

Ficam mantidas as conquistas e direitos dos empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas do Espírito Santo, inclusive os de Categoria Diferenciada que não possuam instrumento específico, previstas em CCT 2022/2023 e anteriores, restando sustentada a aplicação de todas as normas coletivas existentes (CCT 2024/2025) mesmo após o término da vigência desta convenção, obrigando às Instituições ao cumprimento integral de suas cláusulas, ficando vedada qualquer supressão até que haja instrumento coletivo superveniente.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

## **PARAGRAFO SEGUNDO**

Diante da vigência de dois anos do presente instrumento, as partes acordam que em Janeiro de 2025, todas as cláusulas econômicas e sociais, tais como: Reajuste Salarial, Piso Salarial, Plano Odontológico, Seguro de Vida em Grupo, Programas de Assistência Familiar, Medicamento para Todos, Programa Bem Estar Integral, serão negociadas através de termo aditivo específico

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMPETÊNCIA**

É competente a Justiça do Trabalho da 17ª Região, através de suas Varas para dirimir todas as controvérsias que versem sobre a presente Convenção Coletiva de Trabalho seja de interpretação ou descumprimento.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES**

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

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Em caso de reincidência no descumprimento das cláusulas do presente instrumento coletivo, a penalidade será aumentada em 2% a cada de descumprimento de qualquer das cláusulas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PROTEÇÃO A IGUALDADE NO TRABALHO E COMBATE A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

1. As instituições incentivarão e garantirão a participação das mulheres em cursos de formação profissional, treinamentos e requalificação, ministrados pelos Sindicatos ou por outras entidades;
2. As instituições não admitirão discriminação de qualquer natureza, em especial ao que se refere ao sexo, religião, etnia, idade, estado civil, ter ou não filhos (as), tanto para admissão quanto para preenchimento de cargos;

3. Fica garantido recebimento de salário igual para trabalho de igual valor entre homens e mulheres, conforme a Convenção 100 da OIT, bem como comissões, horas-extras ou quaisquer outros benefícios concedidos pelas instituições;
4. Fica garantida a manutenção do contrato de trabalho, bem como o acompanhamento psicológico pela empresa às mulheres em situação de violência doméstica;

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD**

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

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

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

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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

### **PARÁGRAFO QUARTO**

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 QUINTO**

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 SEXTO**

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 SÉTIMO**

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 OITAVO**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA**

Não constituem "Salário in Natura" previsto no artigo 458 da CLT, os seguintes benefícios quando oferecidos pelas empresas: refeição, abrigo após a jornada de trabalho, auxílio-farmácia, seguro de vida, auxílio saúde, previdência privada, plano de saúde, ticket alimentação, cartão ou ajuda de custo com combustível, vale transporte plano odontológico.

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

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

1. Cabe a instituição empregadora manter seu cadastro e dos seus empregados atualizado através do email: [sintibref.es@gmail.com](mailto:sintibref.es@gmail.com)
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 e-mail: [sintibref.es@gmail.com](mailto:sintibref.es@gmail.com).
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, fica permitido o envio de comunicados por e-mail, sms, whatsapp, facebook, instagram aos representados e as Instituições empregadoras com a finalidade de mantê-los informados e inteirados sobre a atuação sindical e a negociação coletiva.
5. A entidade sindical laboral poderá realizar a administração dos benefícios, bem como exigir o seu cumprimento diretamente ou por terceiros devidamente contratados.

}

**ADOLFO GALVANI GARCIA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS DO ESTADO  
DO ESPIRITO SANTO**

**ELAINE PEREIRA CLEMENTE  
PRESIDENTE  
SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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