

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE001147/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/12/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR070217/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.179391/2021-83
DATA DO PROTOCOLO: 29/12/2021

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo n°: e Registro n°:

Processo n°: e Registro n°:

Processo n°: 14022119761202212e **Registro n°:** CE000095/2022

SINDICATO DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES NAS INSTITUICOES RELIGIOSAS, BENEFICENTES E FILANTROPICAS DO ESTADO DO CEARA , CNPJ n. 10.673.395/0001-47, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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 2022 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados e trabalhadores das Instituições Religiosas independente da denominação e do credo que professam, além dos trabalhadores e empregados nas instituições Benéficas e Filantrópicas**, com abrangência territorial em **CE**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2022

Assegura-se que, a partir de **1º de Janeiro de 2022**, como garantia mínima aos empregados em Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas (Fundações privadas, Institutos, Associações privadas, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público - OSCIP, Organizações Sociais – OS, Organizações religiosas (Igrejas e Congregações independente da denominação e do credo que professam), 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 e Escolas Filantrópicas), o piso salarial, para jornada de 44 horas semanais, ficando permitido o pagamento proporcional às horas trabalhadas, exceto para os empregados aprendizes por serem regidos por legislação própria no valor de R\$ 1.253,40 (Hum mil, duzentos e cinquenta e três reais e quarenta centavos)

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A todos os empregados que recebem acima dos pisos estipulados, será aplicado, no mínimo o índice conforme tabela de reajuste salarial, no percentual de **8,40% (oito virgula quarenta por cento)**.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os reajustes salariais concedidos a título de antecipação, no período de **1° de Janeiro de 2021 a 31 de Dezembro de 2021**, poderão ser compensados.

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO

Caso o pagamento não seja efetuado no prazo estabelecido, ou seja, até o quinto dia útil do mês subsequente, fica a instituição obrigada ao pagamento de multa de 10% do piso salarial da categoria ao empregado prejudicado, exceto aquelas entidades que, comprovadamente, estiverem com o recebimento em atraso junto ao convenente, e com ações efetivas para recebê-lo.

Parágrafo primeiro

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

I. Os descontos referidos já têm previa autorização do empregado uma vez que, os respectivos valores integrarão o salário com a finalidade única e exclusiva da manutenção dos benefícios, aprovados em Assembleias (de empregados e patronal).

Parágrafo 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

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

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

CLÁUSULA QUINTA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Saúde

CLÁUSULA SEXTA - PLANO ODONTOLÓGICO

Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Plano Odontológico, aos empregados e Instituições empregadoras, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores, devendo ser cumprida de acordo com as condições a seguir.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

cirurgia, dentística, diagnóstico, endodontia, odontopediatria, pacientes especiais, prótese, periodontia, radiologia, urgência, prevenção em saúde bucal.

***Os procedimentos completos estabelecidos pelo rol mínimo da ANS podem ser solicitados via e-mail viviane@clin.digital**

*O sindicato estabeleceu parceria com a **NACIONAL ODONTO OPERADORA DE PLANOS ODONTOLÓGICOS LTDA - CNPJ 01.876.792/0001-69**, que por meio da operadora de serviços odontológicos, oferece todos os procedimentos acima elencados, com exceção nas cidades em processo de implementação ou que estejam a mais de 50km do polo de atendimento da(s) clínica(s), conforme inciso II.*

- I. As Instituições empregadoras localizadas nas cidades, onde ainda esteja sendo implementado o atendimento por parte da operadora do plano odontológico ou que estejam a mais de 50 km do polo de atendimento, são desobrigadas do cumprimento desta cláusula, até que chegue atendimento na cidade ou em um polo de atendimento em até 50 km de distância. As cidades que não são polos de

atendimento, mas estão em distância inferior a 50 km das clínicas credenciadas continuam obrigadas a cumprir esta cláusula. Os trabalhadores que estiverem nas cidades com distância superior a 50 km e desejam fazer uso do referido benefício, poderão fazê-lo e a Instituição empregadora, neste caso, deverá cumprir a presente cláusula. Após o imediato atendimento nas respectivas condições, as Instituições empregadoras serão prontamente comunicadas, para que se cumpra o que está estabelecido nessa cláusula. Para estes casos, a Instituição empregadora poderá, alternativamente, arcar com tal benefício para além da parceria mencionada.

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

1. A Instituição empregadora deverá informar por meio do e-mail: viviane@clin.digital com cópia para o e-mail odontoclin@sintibrefce.org.br até o dia 25 de cada mês, os empregados admitidos e ou demitidos, lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto, consequentemente nas notas fiscais.
2. A não informação por parte da Instituição empregadora dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia do referido mês, para inclusão e utilização do benefício, seja por inadimplência ou envio de listagem incompleta, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o plano odontológico ao empregado e prejudicou tanto sua utilização quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.
3. A CLIN, se responsabiliza pelo fiel cumprimento do plano odontológico de cada um dos empregados, bem como de seus dependentes desde que cumprida as cláusulas deste Instrumento Coletivo por parte do Empregador.

PARÁGRAFO TERCEIRO

1. Para garantia das coberturas contratadas por intermédio desta negociação coletiva, a Instituição empregadora deverá proceder ao pagamento dos R\$14,60 (quatorze reais e sessenta centavos) para o benefício por cada empregado/dependente, através de boleto bancário enviado mensalmente via e-mail.
2. A Instituição empregadora deverá proceder o pagamento do boleto, enviado pela Administradora do benefício, até o dia 10 do mês seguinte a inclusão do empregado na lista, para exercício do benefício odontológico.
3. Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe à Instituição empregadora solicitar pelo telefone 81 3366 6800 ou e-mail: faturamento@clin.digital

PARÁGRAFO QUARTO

No caso de empregados beneficiários afastados, após a inclusão no referido benefício, a Instituição empregadora continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos, incentivando-os a realizar consultas preventivas ou tratamentos neste período.

PARÁGRAFO QUINTO

1. **I.** Aos empregados que desejarem a inclusão de seus **dependentes** devem preencher termo próprio de adesão autorizando o desconto em folha de pagamento, juntamente com o empregador (responsável pela Instituição) que também deve assinar o termo de adesão.
2. **II.** Caso o titular do plano não esteja mais ligado à Instituição empregadora, seus dependentes também serão excluídos em função da perda do vínculo.
3. **III.** O termo de adesão poderá ser solicitado pelo e-mail viviane@clin.digital

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 e etc.

PARÁGRAFO SÉTIMO

A inadimplência de qualquer boleto em atraso que seja igual ou superior a 30 (trinta) dias do vencimento, acarretará a suspensão de todos os beneficiários, empregados e dependentes do plano odontológico. Após a quitação de todas as pendências, a Instituição empregadora deverá encaminhar a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição empregadora é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização sendo 50 % (cinquenta por cento) destinado ao trabalhador prejudicado e 50% (cinquenta por cento) em favor do SINDICATO. Em função da continuidade da inadimplência, a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta à Instituição empregadora da quitação de pagamento(s) pendente(s).

PARÁGRAFO OITAVO

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

PARÁGRAFO NONO

A Instituição empregadora deverá preencher Termo de Adesão encaminhado pela Administradora ou solicitá-lo pelo e-mail: viviane@clin.digital. O preenchimento e entrega são obrigatórios devido à natureza do contrato coletivo e por determinação da Agência Reguladora.

Seguro de Vida

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2022

CLÁUSULA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Fica estabelecido o cumprimento do benefício Seguro de Vida em Grupo, aos empregados e empregadores, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores, devendo ser cumprida nas seguintes condições:

PARÁGRAFO PRIMEIRO

SEGURO DE VIDA EM GRUPO			
	TITULAR	CÔNJUGE	FILHOS
	R\$	R\$	R\$
MORTE	16.000,00	4.800,00	3.200,00
MORTE ACIDENTAL	16.000,00	4.800,00	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	16.000,00	4.800,00	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	16.000,00	4.800,00	NÃO TEM
DOENÇAS GRAVES: Neoplasia, cardíaca, AVC, cegueira, Glaucoma, Respiratório, Alzheimer, Renal, Parkinson, Esclerose.	16.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	3.000,00	3.000,00	3.000,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS	10.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDÊNCIA EM CASO DE IPA ATÉ	2.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
AUXÍLIO INVENTÁRIO	500,00	NÃO TEM	NÃO TEM
4 SORTEIOS POR MÊS	500,00	NÃO TEM	NÃO TEM
RESCISÃO TRABALHISTA ATÉ (EMPREGADOR)	2.400,00	NÃO TEM	NÃO TEM

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

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

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

III - ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR: Extensiva aos filhos de até 21 anos ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. O serviço ofertado é de assistência, deverá ser pago com os demais valores do SVG, sendo que a NF deverá estar em nome do beneficiário do SVG, ou pessoa escolhida pelo titular do SVG via termo de nomeação.

PARÁGRAFO SEGUNDO

I - O Empregador receberá por e-mail relatório e boleto(vencimento dia 10) conforme planilha enviada até dia 25, no mês subsequente ao vencimento.

II – O Empregador deverá enviar as planilha via e-mail, contato@profamiliar.com.br informando os seguintes dados dos empregados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, NOME DA MÃE E DATA DE ADMISSÃO/DEMISSÃO**, até o dia 25 de cada mês contendo os empregados admitidos e ou demitidos. Sendo a vigência iniciada no mês seguinte ao envio destes dados. As planilhas poderão ser pedidas via e-mail: contato@profamiliar.com.br

III - Lembramos que, para inclusão ou exclusão no benefício, caso o dia padrão para envio da planilha caia em finais de semana ou feriados, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil que anteceda o dia 25.

IV - Caso o empregador, por algum motivo, não conseguir informar dentro do prazo estipulado, não será possível efetuar alterações no boleto e na vigência do benefício.

V - A não informação por parte do empregador dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia do referido mês, para inclusão e utilização do benefício, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o Seguro de Vida em Grupo ao empregado e prejudicou tanto sua utilização quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Para garantia das coberturas contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor de **R\$ 9,80 (nove reais e oitenta centavos)** por cada empregado, através de boleto bancário enviado **mensalmente via e-mail**. Em caso de não recebimento do boleto, deverá ser pedido via e-mail: contato@profamiliar.com.br ou watsapp (85) 98193 7673.

PARÁGRAFO QUARTO

I - A Seguradora determina que os empregados aposentados por invalidez e ou afastados por doença não podem ser incluídos no seguro. **Caso os afastados por doença já estejam segurados os mesmos não poderão ser excluídos da lista mensal, continuando segurados normalmente.**

II - Os empregados que têm idade **superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias** não podem ser incluídos no seguro por força das condições contratadas, no entanto, os que já estiverem no seguro permanecerão segurados, independentemente da idade.

PARAGRAFO QUINTO

I – Os Empregadores que oferecem o seguro de vida previsto nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que fique comprovado, que a empresa contratada garanta o atendimento e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados, e ainda que não haja prejuízo econômico aos empregados. Sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

II - Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: contato@profamiliar.com.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.

III - É de inteira responsabilidade do empregador o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro, caso o empregador esteja em atraso com qualquer boleto por mais de 15 (quinze) dias, com isso terão seus empregados excluídos da apólice. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão de todos os empregados, e devidas atualizações mensais.

PARÁGRAFO SEXTO

Cada segurado receberá um Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais expedido pela corretora em até 60 dias do envio da listagem pelo empregador.

PARÁGRAFO SÉTIMO

O presente benefício, Seguro de Vida em Grupo, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros.

PARÁGRAFO OITAVO

I - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 15 (quinze) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os segurados.

II - Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estas não serão atualizadas caso o empregador esteja inadimplente. Após a quitação de toda a pendência o empregador deverá dar novo aceite no termo de adesão e assim encaminhar através dos meios disponíveis a relação de empregados atualizada para reinclusão.

III - Com a suspensão da utilização por inadimplência, o Empregador será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento, em dobro, dos meses em que o empregado não esteve segurado, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência, a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CTT, o que não isenta o Empregador da obrigatoriedade da quitação de pagamento(s) pendente(s).

PARÁGRAFO NONO

Caso a entidade fique inadimplente e tenha algum empregado segurado com idade igual ou superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias e/ou que esteja afastado, o mesmo não poderá ser reincluído no Seguro de Vida em Grupo, mesmo que o empregador regularize suas pendências. Os demais empregados não afastados serão reincluídos após o envio da listagem completa, lembrando que, caso ocorra algum sinistro, a responsabilidade pela indenização do empregado com idade igual ou superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias e/ou afastado será do Empregador.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO

O Seguro de Vida em Grupo é assegurado a todo empregado da categoria e é vedado qualquer tipo de desconto em sua folha de pagamento para concessão do referido benefício.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO

O Empregador, por liberalidade, poderá incluir seus voluntários no benefício Seguro de Vida em Grupo, estando ciente que, quando houver sinistro, deverão comprovar o vínculo de voluntariado, sob pena de ser responsabilizada pelo valor integral da indenização garantida nesta cláusula.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO

Caso o segurado ou beneficiário não proceda à abertura no sinistro no prazo prescricional, previsto no artigo 206 do Código Civil, prescreverá seu direito de fazê-lo.

II – A documentação relativa à abertura do sinistro deverá ser encaminhada para o seguinte e-mail: contato@profamiliar.com.br

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO

Fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do Empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar no contracheque dos mesmos.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

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

II - Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela seguradora 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).

III - 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 DÉCIMO QUINTO - O Trabalhador para acessar os benefícios do Seguro de Vida em Grupo, ligará para os telefones 0800 707 5050 e 85 98193 7673.

Outros Auxílios

CLÁUSULA OITAVA - BEM ESTAR SOCIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2022

Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Conforme definido ficou estabelecido a contratação do plano OURO com as seguintes condições:

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 TELEORIENTAÇÃO - ALÔ SAÚDE	-	-	Assistência realizada por profissionais enfermeiros por WhatsApp ou plataforma similar, para teleorientação a pacientes com ou sem sintomas.
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\$ 5.000,00		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 MENSALIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.	
ASSISTÊNCIAS PARA AS INSTITUIÇÕES EMPREGADORAS			
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.
COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS INSTITUIÇÕES EMPREGADORAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO	
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.	

PARÁGRAFO SEGUNDO

I. O Empregador receberá por e-mail um usuário e senha para acesso ao Portal do Cliente. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificados, bem como demais informações do benefício estarão disponíveis pelo portal, que deverá ser acessado pelo endereço: www.centraldosbeneficios.com.br/portal.

II. O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, estará disponível no acesso de cada empregador pelo portal.

III. Para direito ao benefício o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R\$ 22,45 (vinte e dois reais e quarenta e cinco centavos)** por empregado. O empregador ainda se compromete a arcar mensalmente com o custo integral do referido benefício para cada um dos seus empregados, sendo vedado qualquer desconto aos trabalhadores.

IV. O Empregador deverá efetuar o pagamento, através de boleto bancário enviado previamente pela Administradora por e-mail, até o dia 10 do mês subsequente à inclusão do empregado para exercício do benefício.

V. Eventuais alterações na tabela contratada bem como reajuste do benefício, quando houver, serão válidas a partir no mês subsequente ao registro de novo instrumento coletivo ou por termo aditivo a esta CCT.

-

PARÁGRAFO TERCEIRO

I – O Empregador, por meio Portal do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos empregados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, E-MAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO**, até o dia 25 de cada mês contendo os empregados admitidos e ou demitidos. Sendo a vigência iniciada no próprio mês do envio destes dados.

III - Para inclusão ou exclusão no benefício, caso o dia padrão para envio da planilha caia em finais de semana ou feriados, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil que anteceda o dia 25.

IV – Caso o empregador, por algum motivo, não conseguir informar dentro do prazo estipulado, não será possível efetuar alterações no boleto e vigência do benefício.

PARÁGRAFO QUARTO

I - Para garantia das coberturas e assistências contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor estipulado para a garantia do benefício.

II - No caso de trabalhadores afastados antes do início do Bem-Estar Social, o Empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne às suas atividades. Entende-se por afastamento qualquer modalidade de afastamento pelo INSS inclusive aposentadoria por invalidez.

III - No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o Empregador continua responsável pelo pagamento das mensalidades.

IV - Caso o empregado tenha trabalhado no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que o Empregador deverá informar a demissão no prazo correto.

V - O presente benefício, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário, contrato de aprendizagem, contrato intermitente e outros.

VI - Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora contratada, o mesmo estará disponível no Portal do Cliente.

PARÁGRAFO QUINTO

I - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício.

II - Após a quitação de todas as pendências, o empregador deverá dar novo aceite no termo de adesão e assim encaminhar através dos meios disponíveis a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência.

III - Com a suspensão da utilização por inadimplência, o empregador será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização.

IV - Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta o empregador da quitação de pagamento(s) pendente(s).

PARÁGRAFO SEXTO

I – Os empregadores que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que fique comprovado, que a empresa contratada garanta o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados. Sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

II - Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: contato@profamiliar.com.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.

PARÁGRAFO SÉTIMO

O empregador deverá ler e dar seu aceite ao Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente no ato da contratação ou da recontração deste benefício. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.

PARÁGRAFO OITAVO

I - 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 CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

II - Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos cobertos, devendo ainda este valor ser multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

PARÁGRAFO NONO

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

PARÁGRAFO DÉCIMO - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

- I. Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em CCT, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal "o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador", prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD.

- I. Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela administradora 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).

- I. 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.

CLÁUSULA NONA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR – PAF VIRTUAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2022

-

Fica instituído a toda categoria, o **PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR - PAF VIRTUAL**, em parceria com a **FENATIBREF**, a todos os trabalhadores, garantindo atendimento à saúde, à distância através das Consultas Online e medicamentos genéricos gratuitos, em todas as cidades do Estado do Ceará, da seguinte forma:

- I. **CONSULTA CLÍNICO GERAL E ESPECIALIDADE MÉDICA – CONSULTAS ONLINE:** O trabalhador faz a Consulta Online pela plataforma e recebe a receita médica, atestado, pedido de exames validado com certificação e assinatura digital na própria plataforma por e-mail, WhatsApp e link por SMS.
 1. Caso o Clínico Geral encaminhe para alguma especialidade médica, a consulta será por agendamento, o trabalhador entra em contato com a Central de Atendimento para fazer o agendamento e a liberação da consulta com a especialidade médica.
 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): (85) 4042 2350**, que será exclusiva para o trabalhador da categoria, com horário de funcionamento de **09:00 às 18:00 de Segunda a Sexta-feira, exceto Sábado, Domingo e Feriado**.
 3. Em caso de desistência ou impossibilidade de comparecimento deve-se informar em até 24 horas de antecedência a sua ausência, e caso não o faça, será considerado ausência injustificada do empregado. Havendo reincidência de ausência injustificada o empregado deverá pagar através de um boleto bancário emitido pela FENATIBREF o valor de **R\$20,00 (vinte reais)** correspondente a consulta agendada e faltosa, por meio de e-mail ce.pafvirtual@fenatibref.org.br enviado ao setor do PAF. Até que haja o devido pagamento o empregado representado ficará impedido de consultar, após o pagamento do referido boleto o comprovante deverá ser enviado ao mesmo e-mail a qual foi solicitado, para que a liberação seja feita. A FENATIBREF gerará, em nome do empregado, boleto específico a título de penalidade por consulta médica agendada e não realizada.
 4. Não haverá nenhuma contribuição adicional em valores para as consultas médicas por clínica médica e 1 por mês para especialidade.
 5. As consultas são ilimitadas para a especialidade CLÍNICO GERAL e limitada a 1 por mês no caso de outras especialidades. Assim, toda e qualquer consulta deve passar por um clínico geral e se necessário encaminhara a um especialista.
 6. A assinatura do médico é válida como assinatura de próprio punho, tanto para receitas, atestados e declarações médicas.
- II. **BENEFÍCIO MEDICAMENTO PARA TODOS - CEARÁ:** 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.
 1. O trabalhador solicitará seu medicamento à Central de Atendimento via **Telefone(WhatsApp): (85) 4042-2350**, que será exclusiva para o trabalhador da categoria do Sintibref-CE, com horário de funcionamento de **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 à 5 dias úteis no endereço informado pelo trabalhador nas cidades acima referenciadas do Estado do Ceará e será retida a receita médica no ato da entrega do medicamento pelo entregador, quando necessário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

- I) A Instituição Empregadora deverá informar ao A FENATIBREF pelo e-mail: ce.pafvirtual@fenatibref.org.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** e conforme formulário padrão disponível no site www.fenatibref.org.br. Caso a entidade não possua acesso à internet e somente nessa hipótese, poderá enviar via correio às atualizações para a FENATIBREF, respeitando os prazos conforme item II, deste parágrafo.
- II) A Instituição empregadora deverá informar FENATIBREF, através do e-mail: ce.pafvirtual@fenatibref.org.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.
- III) 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 FENATIBREF receba a referida informação para exclusão do trabalhador da utilização deste benefício.
- IV) A não informação por parte da Instituição empregadora dos trabalhadores admitidos dentro de cada mês, até o dia quinze do referido mês, para inclusão e utilização no referido benefício, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, ou seja, **(R\$ 43,50 = R\$ 21,75 x 2)**, sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o benefício ao empregado e prejudicou tanto sua utilização quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.
- V) A FENATIBREF se responsabiliza pelo fiel cumprimento deste benefício para cada um dos trabalhadores representados pelo SINTIBREF-CE para tanto, a instituição empregadora deverá proceder ao pagamento de para **R\$ 21,75 (vinte e um reais e setenta e cinco 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.
- VI) A Instituição Empregadora inadimplente neste benefício, ao retornar o cumprimento terá que quitar todos os pagamentos que estiverem em aberto.
- VII) 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.
- VIII) 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 deseja.
- IX) 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

- I) A Instituição deve realizar o pagamento do valor **R\$ 21,75 (vinte e um reais e setenta e cinco centavos)**, correspondente a inclusão do trabalhador, em boletos mensais que serão enviados pela

FENATIBREF, 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.

II) A FENATIBREF encaminhará a cada Instituição empregadora mensalmente (via e-mail), os boletos para pagamento, com vencimento até o dia 10 (dez). O boleto irá preenchido com o valor a pagar, mediante a atualização enviada até o dia 15 do mês anterior. Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe à Instituição solicitar através do telefone **(85) 4042 3051** ou e-mail: **ce.pafvirtual@fenatibref.org.br**

III) O valor a pagar será o resultado do número de empregados vezes ao valor de **R\$ 21,75 (vinte e um reais e setenta e cinco centavos)**.

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

V) 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, para exercício do benefício.

VI) 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**.

VII) Em caso de inadimplemento a instituição é obrigada a reemitir o boleto através do site www.fenatibref.org.br. Estando o boleto atrasado por prazo superior à 58 dias, contados a partir do vencimento, deve fazer contato com o setor de Arrecadação 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-CE 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.

PARÁGRAFO QUINTO

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 clausula, a abrangência do benefício oferecido, bem como a parte do trabalhador não seja maior da 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-CE, pelo e-mail ce.pafvirtual@fenatibref.org.br cópia do contrato ou proposta com o prestador de saúde, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e a lista dos empregados beneficiários, especificar qual percentual ou custo pago pelas partes, 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-CE 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 SEXTO

A Instituição Empregadora que possuir plano próprio aprovado pelo SINTIBREF-CE, na forma do parágrafo anterior, permanecerá com a obrigação de cumprimento do “Benefício Medicamentos para Todos”, previsto neste PAF, garantindo aos trabalhadores medicamentos Genéricos e Similares gratuitamente, desde que receitados pelos profissionais do plano aprovado.

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-CE possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos preceituados nesta CCT, sem prejuízo das penalidades previstas no instrumento normativo da categoria.

PARÁGRAFO DÉCIMO– LGPD

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

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

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

RESCISÃO DE CONTRATO – CONFERÊNCIA EXCLUSIVAMENTE 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. **As conferência prévia das rescisões dos contratos, serão realizadas a distância, via email e com sessão gravada via aplicativo ou sistema de computador.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

1. *Cópia da Ata de Eleição e Posse da Diretoria;
2. *Carta de Preposto para representar o empregador no ato da homologação quando o mesmo não for membro da Diretoria;
3. *Atestado de Saúde Ocupacional - ASO (atestado demissional) ou Periódico quando no prazo de validade, segundo o Quadro I da NR 4: graus de risco 1 e 2, validade de 135 dias; graus de risco 3 e 4, validade de 90 dias (original);
4. *Carteira de Trabalho e Previdência Social - (CTPS) com as anotações devidamente atualizadas;
5. *Ficha de Registro atualizada – via para o empregado (salário, férias e anotações) carimbada e assinada por Dirigente;
6. *Comprovante do aviso-prévio ou pedido de demissão, quando for o caso (original);
7. *Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em 05 (cinco) vias, conforme portaria do MTE nº 1.057 de 06.07.2012 (vedado impressão frente e verso, papel reciclado ou colorido);
8. *Comprovante de pagamento no valor correspondente as verbas descritas em TRCT;
9. *Cálculos das Médias dos lançamentos dos valores, quando for o caso;
10. *Requerimento do Seguro-Desempregado - SD e Comunicação de Dispensa - CD, para fins de habilitação, quando devido (vedado impressão frente e verso);

11. *GRRF - Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS;
12. *Demonstrativo do Trabalhador de Recolhimento do FGTS Rescisório;
13. *Chave de identificação;
14. *FGTS - Extrato analítico de conta vinculada para fins rescisórios atualizado, bem como guia(s) de recolhimento dos meses que não constam como pagos no extrato;
15. *Em caso de homologação por falecimento é necessário certidão de óbito e alvará judicial ou certidão de beneficiários do INSS;
16. RAIS do último exercício; (para instituição que já enviou a RAIS no exercício, fica dispensado)
17. CAGED da última movimentação;
18. Livro de Registro de Empregados (ou Fichas nos termos da portaria nº 3626/91), devidamente atualizados;
19. Comprovante de quitação da Contribuição Negocial Solidária - CNS
20. Comprovante de quitação dos Benefícios da Convenção Coletiva.

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

O setor de conferencia responderá em até **2 (dois) dias úteis** do recebimento da documentação, ou seja, **dentro do prazo para entrega dos documentos e pagamento**. Ao concretizar a dispensa, a **Instituição** deve encaminhar copia digitalizada do TRCT assinado pelas partes ao setor de conferencia, através do email: sintibrefce@hotmail.com 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 conferencia prévia será informado à **Instituição**, que se tratando de situação não impeditiva, terá até **10 dias** corridos para sanar a ressalva e comprová-la por email ao **SINTIBREF-PE** e ao empregado. Tratando-se de quesitos impeditivos para concretização da dispensa, a **Instituição terá 2 (dois) dias**, após o recebimento da ressalva em sede de conferencia previa, para solucionar a situação e retornar com a documentação ao **SINTIBREF-CE**, para que, depois de sanado, **esteja autorizado entregar a documentação da rescisão para o empregado**.

PARÁGRAFO 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 conferencia previa, o empregador deve enviar recibo do empregado ao setor competente, pelo email: sintibrefce@hotmail.com

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 termino do contrato no aviso prévio indenizado, o ultimo 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 conferencia não tenha sido observado ou se realizado, não estiver em conformidade. Caso o procedimento de conferencia 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 conferencia, o não comparecimento do empregado é de sua responsabilidade, devendo o empregador apresentar documentos comprobatórios da ausência de comparecimento.

PARÁGRAFO NONO

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

PARÁGRAFO 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.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATAÇÕES POR COOPERATIVAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRATO INTERMITENTE

CONTRATO INTERMITENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III - décimo terceiro salário proporcional;-

IV - repouso semanal remunerado;

V - adicionais legais;

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

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

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

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

I - locais de prestação de serviços;

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

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

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

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

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

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

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - UNIFORME

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGESIMA - ANOTAÇÃO DE FUNÇÃO

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

-

CLÁUSULA VIGESIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DEMAIS NORMAS DE PESSOAL

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.

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 mutuo 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.

Outras estabilidades

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - OUTRAS NORMAS DE ESTABILIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PRÉ - APOSENTADORIA

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

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

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

PARAGRAFO PRIMEIRO

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA DIFERENCIADA 12X36

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

PARÁGRAFO QUARTO

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

PARÁGRAFO QUINTO

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

PARÁGRAFO SEXTO

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

PARÁGRAFO SÉTIMO

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

PARAGRAFO OITAVO

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

PARAGRAFO NONO

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

PARAGRAFO DÉCIMO

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

Descanso Semanal

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRABALHO NO DOMINGO

Nas Instituições Religiosas 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.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA ESPECIAL

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

HORAS EXTRAS

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

ADICIONAL NOTURNO

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

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

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

COMPENSAÇÃO MENSAL DE HORAS EXTRAS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

PARÁGRAFO QUARTO

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

PARÁGRAFO QUINTO

As Instituições que, determinarem o exercício de jornada extraordinária e ultrapassar as duas horas diárias forneça lanche sem ônus para o empregado.

PARAGRAFO SEXTO

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

PARAGRAFO SÉTIMO

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

RESCISÃO JUSTIFICADA SUSPENSÃO / ADVERTÊNCIA

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

RECEBIMENTO DO PIS

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

DISPENSA DE MÉDICO COORDENADOR

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCANSO

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS DE ESTUDANTE

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

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FERIADO DA CATEGORIA

Fica estabelecido que o dia dos empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas será comemorado no ano de **2022** no dia **17 de Junho** e no ano de **2023** será no dia **09 de Junho**, que será considerado feriado da categoria, para efeito de gozo de folga deste dia como não trabalhado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica garantido as datas estabelecidas no “Caput” desta cláusula para o feriado da categoria, independentemente do cancelamento do carnaval local pelas Autoridades Públicas.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica garantido aos Empregados que não usufruíram do feriado da categoria do ano de 2021, em decorrência da pandemia gerada pelo coronavírus e cancelamento do carnaval local, folga no dia 23/12/2022, sem prejuízo de seu salário, a título de compensação do feriado de 2021 não gozado.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

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

PARÁGRFO 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.

ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO DE ACOMPANHAMENTO

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

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.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DESCONTO DE MENSALIDADES

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O Sintibref-CE encaminhará a cada Instituição empregadora mensalmente (via e-mail), os boletos para pagamento, com vencimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente a adesão, ou seja, pagamento no dia 10 de cada mês, através de boleto bancário com código de barras. O boleto irá preenchido conforme o número de empregados constantes em cada modalidade de sindicalização. Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe à Instituição solicitar através do telefone **85 98181 4273** ou e-mail:

associado@sintibrefce.org.br

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

A Instituição deverá informar ao SINTIBREF-CE a relação dos empregados demitidos até o dia 15 de cada mês, através do telefone **85 98181 4273** ou e-mail: associado@sintibrefce.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-CE

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os empregados das instituições que aderirem ou solicitarem as exclusões às modalidades de sindicalização até o dia 15 de cada mês, poderão utilizar ou ser cancelado dos benefícios a partir do mês subsequente. Será

considerada a data da postagem das correspondências de adesão e exclusão de empregados sindicalizados, enviadas ao SINTIBREF-CE via Correios, para fins de atualização mensal. Os empregados cuja inserção ou exclusão ocorra do dia 16 a 30 de cada mês só fará parte da lista de inclusão e exclusão do dia 15 do mês seguinte, assim sendo, a utilização ou cancelamento se dará a partir no 1º dia útil do segundo mês subsequente à inserção.

PARÁGRAFO QUARTO

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

PARÁGRAFO QUINTO

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

PARÁGRAFO SEXTO

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

PARÁGRAFO SETIMO

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

PARÁGRAFO OITAVO

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

PARÁGRAFO NONO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

QUADRO DE AVISOS

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

-

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAL

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2022

Fica estabelecida, em conformidade ao artigo 513, alínea “e”, artigo 611-A, respectivamente da Consolidação das Leis do Trabalho, que concede prerrogativa aos sindicatos para impor contribuição sindical a todo aquele que participa da categoria econômica por ele representada e em cumprimento à deliberação da Assembleia Geral, órgão máximo e supremo do Sindicato Patronal, ao artigo 7º, XXVI; artigo 8º, IV e VI; todos eles da Constituição Federal, a Taxa Negocial Patronal, para todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas – associações privadas, fundações privadas e organizações religiosas, todas sem fins econômicos, que será dividida em três parcelas anuais, a favor do sindicato patronal.

PARAGRAFO PRIMEIRO

As Instituições que não têm empregados, desde que apresentem obrigatoriamente ao SINIBREF a cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) negativa, recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) com vencimentos em 15/02/2022, 15/06/2022 e 15/10/2022.

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 15/02/2022, 15/06/2022 e 15/10/2022.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As instituições que possuem folha de pagamento superior ao valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão o percentual de 2% (dois por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento dos respectivos meses de Janeiro, Maio e Setembro de 2022 efetuando os pagamentos em 15/02/2022, 15/06/2022 e 15/10/2022.

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

As guias poderão ser geradas no site do SINIBREF INTER (<https://www.sinibref-interestadual.org.br/>), pelos telefones: (061) 3468-5746/(34) 3277- 0400 ou pelo e-mail: financeiro@sinibref.org

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL SOLIDÁRIA (CNS)

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

PARAGRAFO PRIMEIRO

As instituições devem descontar o valor de **R\$ 10,00 (dez reais)** mensais no ano de 2022, por empregado em reconhecimento a negociação coletiva e ao seu alcance a todos os empregados integrantes da categoria econômica.

PARAGRAFO SEGUNDO

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente aos descontos, em boleto fornecido pelo Sindicato dos Empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas do Estado do Ceará. As Instituições encaminharão ao **SINTIBREF-CE** no email: solidaria@sintibrefce.org.br ou extraordinariamente por correios e neste caso somente se a instituição não possuir meios eletrônicos à Av Duque de Caxias, 235 – Sala 11 – Centro – Fortaleza-CE., cópia de comprovação dos recolhimentos, juntamente com a relação nominal dos empregados e CAGED do mês de desconto, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o respectivo desconto.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As guias são expedidas pelo **SINTIBREF-CE**, caso não receba até 5 dias antes do vencimento ou tenha qualquer outro imprevisto solicite-as através do tel.: 85 98181 4273 e-mail solidaria@sintibrefce.org.br

PARÁGRAFO QUARTO

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

PARÁGRAFO QUINTO

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

PARÁGRAFO SEXTO

Fica assegurado a todos trabalhadores, representados e sindicalizados, que não reconhecerem os direitos e benefícios garantidos neste instrumento normativo dotado de força legal e pactuado pelos princípios que norteiam a negociação coletiva e soberania das decisões dos empregados em assembleia, o direito de se opor ao referido desconto, desde que direta e pessoalmente ao SINTIBREF-CE ou mediante correspondência, redigida e manuscrita, postada individualmente por AR (Aviso de Recebimento) e enviada pelo Correio ao SINTIBREF-CE até 10 (dez) dias contados a partir do dia seguinte do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023 no Ministério do Trabalho. As cartas de oposição devem conter, no mínimo, nome e CPF do empregado, para fins de identificação. Os empregados(as) admitidos(as) após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023 no Ministério do Trabalho, terão 10 (dez) dias a contar de sua admissão, para exercer o seu direito de se opor ao referido desconto, e apresente junto com a oposição cópia do Contrato de Trabalho previsto na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), com a respectiva Instituição Empregadora contratante da categoria. Para os empregados afastados por motivo de doença pelo INSS ou que estejam com atestado médico durante todo o período de oposição, o prazo será de 10 (dez) dias contados a partir de seu retorno ao trabalho, desde que junto com a oposição seja juntada uma cópia da comprovação do afastamento. Fica advertida a Instituição de qualquer prática atentatória à organização sindical, tais como envio de correspondências de forma coletiva, padronizadas, que demonstram nítida interferência e intervenção nos assuntos que dizem respeito à atuação do Sindicato e com afronta ao disposto na Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, incorrerá em multa conforme prevista na cláusula de Penalidades deste instrumento normativo, sem prejuízo da Instituição responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à Entidade Sindical.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Aos empregados admitidos após o mês de a partir de **FEVEREIRO DE 2021**, será descontado o valor referente à **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL SOLIDÁRIA (CNS)**, no mês subsequente ao de sua admissão e seu repasse ao SINTIBREF-CE se dará no mês seguinte ao desconto.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - APLICAÇÃO DAS NORMAS E CONQUISTAS

Ficam mantidas as conquistas dos empregados em das Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas do Estado do Ceará previstas em CCT 2020/2021 e anteriores, restando sustentada a aplicação de todas as normas coletivas pré-existentes até a assinatura de nova norma coletiva, podendo estas ser ampliadas em seu alcance e conteúdo, ficando vedada a supressão.

PARÁGRAFO ÚNICO

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

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O Sindicato Interestadual das Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas – **SINIBREF-INTER**, reconhece como legítimos os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados em separado, entre o Sindicato dos Empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas do Estado do Ceará e as Instituições cujas peculiaridades exigirem tal situação. É vedado a realização de Acordo Coletivo de Trabalho sem a aquiescência do SINIBREF – INTER para isentar o cumprimento da Cláusula Taxa Negocial Sindical Patronal.

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

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PROCEDIMENTOS JUDICIAIS E SOLUÇÃO DE CONFLITOS

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

DA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

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

PARAGRAFO ÚNICO

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica às Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas no Estado do Ceará e seus respectivos empregados, inclusive os de Categoria Diferenciada de acordo com o que dispõe a súmula 374 do TST, sendo que o término da vigência da convenção não exclui as Instituições da obrigação de cumprimento das suas cláusulas.

PARAGRAFO PRIMEIRO

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

PARAGRAFO SEGUNDO

Diante da vigência de dois anos do presente instrumento, as partes acordam que em Janeiro de 2023, todas as cláusulas econômicas e sociais, tais como: Reajuste Salarial, Piso Salarial, Plano Odontológico, Seguro de Vida em Grupo, Programas de Assistência Familiar, Bem Estar Social, serão negociadas através de termo aditivo específico.

PARAGRAFO TERCEIRO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CATEGORIA

Esta Convenção Coletiva se aplica aos trabalhadores de todas as Instituições Religiosas, independente da denominação e do Credo que professam, além dos empregados e trabalhadoadores das Instituições beneficentes e filantrópicas (Fundações privadas, Institutos, Associações privadas, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público - OSCIP, Organizações Sociais – OS, Organizações religiosas (Igrejas e Congregações independente da denominação e do credo que professam), instituições 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 e Escolas Filantrópicas).

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESCUMPRIMENTO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – PENALIDADES

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas (desconto de mensalidades, contribuição negocial solidária-cns, taxa negocial patronal, fornecimento da RAIS, fornecimento da GFIP, liberação do dirigente sindical, benefícios de seguro de vida, plano odontológico, programa de assistência familiar, bem estar social e outros) do presente instrumento normativo que inviabilizem e/ou interfiram na organização sindical fica esta obrigada ao pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria multiplicado pelo número de empregados, em favor da Entidade Sindical prejudicada em cada mês que for apurado o descumprimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DA RAIS E GFIP

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, mensalmente, ao SINTIBREF-CE até o dia 10 (dez) do mês da transmissão destes ao MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. O descumprimento desta obrigação por parte das Instituições Empregadoras acarretará 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 e a GFIP deverão ser encaminhados através do email: raisgefip@sintibrefce.org.br excepcionalmente por correio ou entregue pessoalmente, na Sede do SINTIBREF-CE.

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

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

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

1. Cabe a instituição empregadora manter seu cadastro e dos seus empregados atualizado através do email: secretaria@sintibrefce.org.br

2. Cabe ainda a Instituição empregadora nomear o responsável direto ou terceirizado que tratará de dados pessoais decorrentes das obrigações previstas em CCT, para tanto deverá apresentar a documentação comprobatória desta representação, quando terceirizado, através do email: secretaria@sintibrefce.org.br
3. A partir do momento em que o empregador recebe a confirmação da lista de inclusão dos empregados e efetua o pagamento do primeiro boleto de qualquer dos benefícios, pressupõe-se a aceitação dessa atualização, e por esta razão o email e a lista enviados, serão excluídos em até 90 (noventa) dias, em cumprimento ao previsto no artigo 15, inciso I da LGPD.
4. Em cumprimento ao dever de informação conferido a entidade sindical laboral, esta poderá enviar comunicações por e-mail, 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.

LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

PARÁGRAFO QUARTO

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

PARÁGRAFO QUINTO

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

PARÁGRAFO SEXTO

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

-

CICERO SANTOS DA SILVA

Presidente

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

ELAINE PEREIRA CLEMENTE

Presidente

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

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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