

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG003407/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/09/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR053378/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.230978/2025-77
DATA DO PROTOCOLO: 04/09/2025

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

SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 04.840.529/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELAINE PEREIRA CLEMENTE;

E

SINDICATO DOS FISIOTERAPEUTAS E TERAPEUTAS OCUPACIONAIS DO ESTADO DE M.G -SINFITO/MG, CNPJ n. 26.265.082/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDER LUCIANO VAZ DOS SANTOS;

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 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais e econômica das Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas**, com abrangência territorial em **MG**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Fica ajustado que os salários dos empregados abrangidos pela presente CCT serão reajustados a partir de 01/01/2025, mediante a aplicação do percentual de **3,5%** (três vírgula cinco por cento), **sem retroatividade aos anos anteriores**.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ao empregado admitido após a data-base o reajustamento será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, não podendo o salário mensal ser inferior ao menor salário na mesma função.

PARÁGRAFO

Será disponibilizado pelo empregador, de forma física ou eletrônica, a todos os empregados que solicitarem, comprovante de pagamento com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da instituição e o recolhimento do FGTS.

TERCEIRO**PARÁGRAFO QUARTO - Pagamento de valores retroativos:**

Em razão da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, os valores retroativos devidos, referentes ao período de janeiro a julho de 2025, poderão ser quitados em até 03 (três) parcelas mensais e sucessivas, sem acréscimos ou penalidades, observando-se os seguintes prazos:

- **1ª parcela:** mês de **setembro/2025**;
- **2ª parcela:** mês de **outubro/2025**;
- **3ª parcela:** mês de **novembro/2025**.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**CLÁUSULA QUARTA - ATRASOS DE SALÁRIO**

A inobservância do prazo legal para pagamento dos salários acarretará multa diária de 10% do valor do salário do profissional, em favor da parte prejudicada.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituído fará jus ao salário contratual do substituído, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DO ADMITIDO EM LUGAR DE OUTRO

Fica garantido aos recém contratados pela empregadora, o mesmo salário daquele que exercia a mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

As horas de trabalho realizadas pelo empregado no período noturno, compreendidas entre às 22 horas de um dia e às 5 (cinco) horas do dia seguinte, terão seu pagamento acrescido do adicional de 25% sobre o valor da hora normal, e, sem prejuízo do tempo previsto no parágrafo primeiro do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, vedado ao empregador que pratique adicional mais vantajoso para o empregado efetuar a adoção do aqui estipulado.

PARÁGRAFO ÚNICO - Esclarecem as partes que o valor do percentual ajustado para o pagamento do adicional noturno remunera a hora noturna de 60 minutos, bem como a prorrogação da jornada noturna, quando houver.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade, será pago conforme artigo 192 da CLT tendo como base de cálculo o salário-mínimo.

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

CLÁUSULA NONA - ADMISSÃO APÓS DATA BASE

Os empregados admitidos após a data-base terão direito ao reajuste salarial proporcional ao período efetivamente trabalhado desde a sua admissão.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - AVISO DE DISPENSA

Ao empregado dispensado sob alegação de falta grave, deverá ser entregue pelo empregador carta aviso, com os motivos da dispensa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

No ato da dispensa, o empregador deverá fazer a comunicação ao empregado, por escrito, que dará recibo ao empregador na segunda via.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TERCEIRIZAÇÃO

Fica permitida a terceirização de serviços pelo Tomador, desde que todos os profissionais terceirizados possuam vínculo empregatício formal, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a empresa prestadora de serviços contratada. É de responsabilidade do Tomador assegurar que a contratada esteja regularmente constituída e cumpra integralmente as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais referentes aos seus empregados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE / PATERNIDADE

Fica assegurada a licença-paternidade pelo prazo de 5 (cinco) dias corridos, nestes já incluído o dia para registro da criança.

PARAGRAFO PRIMEIRO - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez ao empregador, até 5 (cinco) meses após o parto.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - LICENÇA ADOTANTE

Licença remunerada de 120 dias às mães adotantes no caso de adoção Legal, após efetivada a adoção.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

Fica garantido a todos os profissionais Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais, local adequado para prestação de serviço.

PARAGRAFO ÚNICO - Fica assegurado o direito a intervalos adequados de descanso e recuperação para os profissionais Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais. A Instituição fornecerá instalações em ambiente adequados para descanso dos profissionais durante o horário de trabalho, como sala com camas, beliches, sanitários e demais comodidades para os plantões no Hospital.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais obedecerá a legislação vigente, ou seja, no máximo 30 horas semanais, nos termos da Lei Federal nº 8.856/94.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias, inclusive aquelas ocorridas em dia de repouso semanal remunerado, serão remuneradas com adicional de 100% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, vedado ao empregador que pratique adicional mais vantajoso para o empregado efetuar a adoção do aqui estipulado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESPELHO DE PONTO

O empregador deverá disponibilizar ao trabalhador acesso às informações constantes do relatório Espelho de Ponto Eletrônico por meio de sistema informatizado, mensalmente de forma eletrônica ou impressa ou em prazo inferior, a critério da instituição.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

Nos termos da Lei no 8.856, de 1º de Março de 1994, a jornada semanal máxima dos profissionais Fisioterapeuta e Terapeuta Ocupacional, será de 30 (trinta) horas semanais.

-

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ajustam as partes que a jornada de trabalho descrita no “caput” poderá ser efetivada através de plantões que terão, no máximo, 12 horas diárias consecutivas, inclusive, em domingos e feriados, que neste caso, serão considerados dias normais de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO– Não serão consideradas horas extras as horas que ultrapassarem a 8ª hora diária de trabalho no caso de labor em plantões.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Caso a jornada diária no plantão ultrapasse 6 horas de labor o empregado fará jus ao descanso para repouso e/ou alimentação nos termos do artigo 71, da CLT.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Os profissionais Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais que, atendendo as necessidades da instituição empregadora, forem obrigados a trabalhar em domingos e feriados, fora da escala de plantão regular, o pagamento da diária será feito em dobro, sendo facultado ao empregador conceder 01 (uma) folga compensatória, além das folgas existentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Serão consideradas horas extras as horas que ultrapassarem a jornada diária estabelecida em contrato de Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais, ou seja, a 6ª hora diária ou a 12ª hora de trabalho, a depender da jornada adotada.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais que, atendendo às necessidades da instituição empregadora, forem obrigados a trabalhar em dias de feriados, NACIONAIS E MUNICIPAIS, fora da escala de trabalho ou de plantão regular, o pagamento da diária será feito em dobro.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA DESCANSO

Será garantido ao fisioterapeuta um intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso, em conformidade com a legislação vigente, a ser concedido no meio da jornada de trabalho, quando esta for superior a seis horas diárias.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS

As instituições devem reconhecer os atestados médicos e odontológicos emitidos pelos profissionais da própria entidade solicitante, desde que estes mantenham convênio com o SUS ou estejam vinculados ao INSS.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TREINAMENTO

Todo e qualquer treinamento será realizado durante a jornada de trabalho, não sendo permitido a sua execução durante a folga do Empregado, salvo acordo escrito entre empregado e empregador, demonstrando a concordância do trabalhador em realizar a atividade fora do seu horário normal de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

Apoiados nas disposições do inciso XXVI do art. 7º da CF, os Acordantes ajustam o direito de praticarem o regime de compensações decorrentes de horas trabalhadas além da jornada diária ou de horas não-trabalhadas dentro da jornada diária de trabalho, adotando, para tanto, o que atualmente se denomina "BANCO DE HORAS", observadas as seguintes condições básicas:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para fins de registro ou lançamento no "BANCO DE HORAS", aquela hora que o empregado vier a trabalhar - além da duração normal da sua jornada diária de trabalho -, por determinação do empregador e não-oposição do empregado, denomina-se HORA POSITIVA, que poderá ser levada a seu crédito no "BANCO DE HORAS", para futura compensação. Àquela hora que o empregado deixar de trabalhar dentro da sua jornada diária de trabalho, por determinação da empresa, denomina-se HORA NEGATIVA para ser levada ao "BANCO DE HORAS", para futura compensação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As HORAS POSITIVAS e as HORAS NEGATIVAS somente serão levadas a registro no "BANCO DE HORAS" para, conseqüentemente, serem compensadas, quando autorizadas expressamente pela instituição.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Dos registros que a empresa fizer no "BANCO DE HORAS" do empregado, a este será fornecido um demonstrativo ou cópia, do qual, após conferência, dará recibo à instituição.

PARÁGRAFO QUARTO - Ocorrendo o desligamento do empregado, as HORAS POSITIVAS e/ou as HORAS NEGATIVAS não-compensadas deverão ser consideradas por ocasião do acerto das verbas rescisórias, a fim de que o empregado receba o valor correspondente às HORAS POSITIVAS e sofra a dedução - no seu acerto -, do valor correspondente às HORAS NEGATIVAS.

PARÁGRAFO QUINTO - Salvo se ocorrer o desligamento do empregado conforme previsto na condição do parágrafo 4 desta cláusula, o prazo para a instituição promover a compensação das HORAS POSITIVAS e/ou das HORAS NEGATIVAS é de 01(um) ano, após o que iniciarão novas contabilizações no "BANCO DE HORAS".

PARÁGRAFO SEXTO - Caso não sejam efetivadas as compensações das HORAS POSITIVAS e das HORAS NEGATIVAS dentro do prazo acima fixado, observar-se-á o seguinte:

a) As HORAS POSITIVAS remanescentes serão acrescentadas do percentual de horas extras previsto nesta CCT, devendo a correspondente importância ser quitada ao empregado no prazo de até 60 (sessenta) dias.

b) As HORAS NEGATIVAS que remanescerem serão consideradas zeradas, iniciando-se igualmente nova contabilização no "BANCO DE HORAS".

PARÁGRAFO SÉTIMO - As compensações de horas aqui ajustadas dar-se-ão conforme o seguinte critério: Tanto as HORAS POSITIVAS quanto as HORAS NEGATIVAS que tenham ocorrido por iniciativa da instituição ou interesse pessoal do empregado, serão levadas a débito no "BANCO DE HORAS" sem acréscimo - ou seja, cada hora corresponderá a 60 (sessenta) minutos.

PARÁGRAFO OITAVO - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

As instituições fornecerão gratuitamente os uniformes aos empregados sempre que forem exigidos para a prestação de serviços.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CRACHÁS

Será obrigatório o fornecimento de crachá de identificação profissional, contendo a função específica do empregado.

PARAGRAFO PRIMEIRO - É responsabilidade do empregado zelar pela conservação do seu crachá de identificação, garantindo que o mesmo seja mantido em perfeito estado.

PARAGRAFO SEGUNDO - Caso o crachá seja danificado por negligência do empregado, a instituição poderá cobrá-lo pela reposição.

RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurado o direito de afastamento dos dirigentes sindicais durante o mandato, para o desempenho de suas funções, com manutenção integral dos salários pela empresa, inclusive em caso de licença.

Parágrafo Primeiro: O período de afastamento para o exercício do mandato sindical será reconhecido como tempo de serviço efetivo.

Parágrafo Segundo: Fica assegurada a estabilidade do dirigente sindical, nos termos do art. 543, §3º, da CLT.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / SINDICAL

Fica estabelecida uma Contribuição Assistencial no percentual de 3% do piso salarial vigente na data do desconto, a ser descontada na folha de pagamento no Agosto, e recolhida ao sindicato suscitante até o dia 10 de Setembro, estabelecendo-se ainda uma multa de 2% e juros de mora diária de 0,2% ao dia de atraso, em caso de inadimplência pela empresa, respeitados os termos do precedente 74 do C.TST. como deliberada e aprovada pela Assembleia Geral, realizando o recolhimento mediante depósito bancário, a ser efetuado junto à Caixa Econômica Federal, Agência nº 1698, conta corrente nº 00000628-2, operação 003 ou PIX CNPJ: 26.265.082/0001-90.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica registrado que o trabalhador ao não contribuir com seu sindicato está prejudicando a si mesmo e a toda sua categoria profissional. Assim o sindicato recomenda que o trabalhador não o faça, mas lhe é garantido o direito de contrapor ao referido desconto, mediante oposição individual por escrito com nome legível, endereço, número do CREFITO, local de trabalho e e-mail, a ser entregue direta e pessoalmente ao SINFITO-MG, em duas vias, em até 10 (dez) dias corridos após a assinatura do presente Acordo Coletivo/ Convenção Coletiva (Rua da Bahia, 1148, sala 1315, Centro, em Belo Horizonte/MG, CEP 30.160-906). As instituições que estiverem localizadas até 30 quilômetros de distância da sede do Sindicato Profissional, a oposição deverá ser entregue direta e pessoalmente na sede do Sindicato Profissional conforme discriminado acima. Aos empregados em instituições localizadas em cidades com distâncias superiores a 30 quilômetros de Belo Horizonte será facultado o envio da declaração por correio com Aviso de Recebimento (A.R), no mesmo prazo acima, para a sede do Sindicato, situada na Rua da Bahia, 1148, sala 1315, Lourdes, Belo Horizonte/MG, CEP. 30.160- 906.

PARAGRAFO SEGUNDO - Os trabalhadores filiados ao Sindicato terão isenção da contribuição assistencial.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As oposições e seu envio deverão ser individuais, não sendo aceitas oposições em nomes de mais de um Fisioterapeuta/Terapeuta Ocupacional, entregue por terceiros ou várias oposições enviadas pelos Correios em conjunto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Fica estabelecida, em conformidade ao artigo 513, alínea "e", artigo 611-A, respectivamente da Consolidação das Leis do Trabalho, que concede prerrogativa aos sindicatos para impor contribuições a todo aquele que participa da categoria econômica por ele representado, e em cumprimento à deliberação da Assembleia Geral, órgão máximo e supremo do Sindicato Patronal e ao artigo 7º, XXVI da Constituição Federal, a Contribuição Assistencial Patronal para todas as instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, criadas sob natureza jurídica como associações privadas, fundações privadas e organizações religiosas, todas sem fins lucrativos em favor do sindicato patronal.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - As Instituições que possuem folha de pagamento até o valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão três parcelas anuais, sendo cada uma no valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais) com vencimentos em 15/02/2025, 15/06/2025 e 15/10/2025.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As instituições que têm empregados e que possuem folha de pagamento superior ao valor de R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais) recolherão as contribuições assistenciais patronais nas datas de vencimento de 15/02/2025, 15/06/2025 e 15/10/2025 sendo calculadas pelo percentual de 2% (dois por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do mês anterior à data de vencimento.

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

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

PARÁGRAFO SEXTO - As guias poderão ser geradas no site do SINIBREF MG (<https://www.sinibref-mg.org.br/>); por solicitação através do telefone (34)3277-0400 ou pelo e-mail: financeiro@sinibref.org

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As instituições fornecerão ao sindicato suscitante, relação nominal dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais que tenham contribuído com a Contribuição Sindical, Assistencial, Confederativa e Contribuição Associativa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

Será garantido ao sindicato laboral, a utilização do quadro de avisos da instituição, para noticiar assuntos exclusivos da categoria, cursos e eventos promovidos pelo sindicato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO ALL SOCIAL

As partes acordam que, a partir de **01/01/2025**, fica estabelecida a obrigatoriedade de recolhimento no valor de **R\$ 28,00 (vinte e oito reais)** por empregado, a ser paga mensalmente pelos empregadores, para custeio do benefício denominado "ALLP Benefícios", com vencimento todo dia 10 de cada mês, sendo a primeira no dia **10/01/2025**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os valores arrecadados serão utilizados em proveito dos empregados/empregadores e asseguram as seguintes coberturas e assistências:

I) PLANO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE:

a) Telemedicina com consultas ilimitadas para o empregado titular;

b) Plano Odontológico com ampla cobertura; consulte a rede credenciada pelo e-mail vivamaibeneficios@allpfit.com.br e pelo link www.allsocial.allpfit.com.br

GARANTIA DE ACESSO A BENEFÍCIO DE SAÚDE: Nos municípios em que não haja atendimento odontológico credenciado em um raio de até 100 km (cem quilômetros) da residência do trabalhador, o benefício odontológico será substituído automaticamente e sem custos adicionais pelo Programa All Saúde Mental. O referido programa garantirá apoio emocional 24 horas, disponibilizará ferramentas digitais de prevenção à saúde, implementará protocolos alinhados à NR-1 e emitirá relatórios de acompanhamento, beneficiando tanto a instituição quanto os trabalhadores, em conformidade com as disposições legais vigentes, inclusive as normas da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS. A medida visa assegurar que nenhum empregado fique sem assistência, garantindo acesso contínuo a um benefício de saúde efetivo e relevante sob a perspectiva social e laboral. A operadora compromete-se, de acordo com a legislação brasileira, a ampliar e fortalecer sua rede de benefícios, oferecendo soluções cada vez mais abrangentes e eficazes. O empregador deverá acompanhar, juntamente com a operadora, a disponibilidade da rede credenciada.

c) Mapeamento da qualidade de vida do trabalhador;

d) Apoio médico e nutricional por patologia: diabetes, hipertensão, obesidade, saúde óssea, dislipidemias, maternidade e doenças gastrointestinais Dentro do Aplicativo Allp Fit Home.

II) PLANO DE ASSISTÊNCIA ALLP FIT HOME:

Extensivo para até 4 familiares;

a) Treinos em casa: curtos e de alta intensidade;

b) Planos alimentares para todos os objetivos;

c) Programas motivacionais;

d) Módulos de correção e execução de exercícios;

e) Canais de suporte nutricionais e físicos;

- f) Desafios exclusivos, conexão e compartilhamento de resultados, promoção de eventos e treinos presenciais;
- g) Nutrição clínica em grupo ao vivo pelo App
- h) Solução com IA em nutrição e mapeamento de calorias;
- i) Treinos e módulos específicos para iniciantes e avançados na corrida;
- j) Módulos de mobilidade e prevenção de lesões
- k) Programas de alongamento;

Consulta através do e-mail vivamaisbeneficios@allpfit.com.br e pelo link www.allsocial.allpfithomeb2b.com.br

III) PROGRAMA CALM SPACE ALLP FIT HOME:

Extensivo para até 4 familiares

- a) Redução de estresse e ansiedade;
- b) Programa de relaxamento e sono profundo;
- c) Melhoria da saúde mental e produtividade;
- d) Aulas de yoga;

Consulta através do e-mail vivamaisbeneficios@allpfit.com.br e pelo link www.allsocial.allpfithomeb2b.com.br

IV) PROGRAMA ALLP KIDS HOME:

Extensivo para até 4 familiares

- a) Sessões recreativas;
- b) Jogos e desafios para a criatividade;
- c) Conteúdos que estimulam o desenvolvimento de habilidades sensoriais e o foco;
- d) Consulta através do e-mail vivamaisbeneficios@allpfit.com.br e pelo link www.allsocial.allpfithomeb2b.com.br

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados e empregadores também terão direito a um **PLANO DE SEGUROS** que inclui:

- a) Seguro de Vida no valor de R\$1.500,00, com a finalidade de atender as primeiras necessidades, como reembolso de funeral ou outras despesas sendo depositado o valor total para os beneficiários do segurado no valor total da importância Segurada;
- b) Incapacidade Física Total e Temporária (Autônomos) - 01 mensalidade de até R\$189,90;
- c) Perda Involuntária de Emprego (CLT) – 01 mensalidade de até R\$189,90;
- d) Auxílio diário por internação hospitalar de R\$25,00/dia por até 360 diárias;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados e empregadores também terão direito a um **PLANO DE EMPREGO E EDUCAÇÃO** para todos que inclui:

- a) Cursos de idiomas profissionalizantes;
- b) Mais de 1.300 cursos;
- c) Programas de desconto em Graduação e Pós-graduação de forma EAD
- d) Programa de atração e gestão de talentos para a instituição empregadora;
- e) Acesso à plataforma DISC – Orientação de Carreira;
- f) Consulta através do e-mail vivamaisbeneficios@allpfit.com.br e pelo link www.allsocial.allpfithomeb2b.com.br

PARÁGRAFO QUARTO: BENEFÍCIO ENERGIA DE TODOS

Será concedido desconto na conta de energia elétrica referente a 10% do valor total da fatura do beneficiário titular ou de um de seus familiares cadastrados, de acordo com as premissas abaixo:

- I) Subclasses Aceitas: Residencial, Comercial Comum, Agropecuária Rural, Outros serviços e outras atividades;
- II) O benefício será concedido somente para consumo acima do mínimo estipulado pela operadora fornecedora de energia:
 - Minas Gerais - Monofásico: 95KWh / Bifásico: 115 KWH / Trifásico: 165 KWH
- III) O prazo para recebimento do primeiro boleto pode ser de até 90 dias;

IV) Companhias participantes do programa: CEMIG, Energiza e EDP.

PARÁGRAFO QUINTO: As Instituições signatárias deste instrumento, estabeleceram parceria com a ALLP FIT HOME, que será responsável por toda a gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Empresas Seguradoras, que garantirão à toda categoria o *Benefício All Social*.

I) Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deve realizar a contratação pelo e-mail vivamaisbeneficios@allpfit.com.br ou pelo link www.allsocial.allpfit.com.br para dar o aceite ao TERMO

DE ADESÃO do benefício, que contém as informações e regras de utilização (tais como: data de movimentação dos empregados, dados a serem informados dos empregados, informações sobre inadimplência, procedimentos para abertura e andamentos de sinistro, e condições gerais do produto/benefício) e assim ter pleno acesso ao Benefícios

II) Os empregadores devem realizar o cadastro da ALLP FIT HOME e efetuar a inclusão ou atualizações dos beneficiários, através de formulário pelo e-mail vivamaisbeneficios@allpfit.com.br ou pelo link www.allsocial.allpfit.com.br

III) A Instituição empregadora deverá informar a ALLP, através do e-mail vivamaisbeneficios@allpfit.com.br ou pelo link www.allsocial.allpfit.com.br no dia 15 (quinze) de cada mês, os trabalhadores admitidos e ou demitidos, para inclusão e ou exclusão do trabalhador no benefício. Caso o 15º dia não seja dia útil, o envio deve ser antecipado, ou seja, o último dia útil que antecede o dia 15.

IV) 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 ALLP receba a referida informação para exclusão deste no benefício.

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

I) Para que não ocorra a suspensão do uso dos empregados, a Instituição Empregadora deverá necessariamente pagar o boleto bancário até o dia 30 do mês subsequente à inclusão do trabalhador na lista, para exercício do benefício.

II) Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas

nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente convenção coletiva de trabalho, assumindo todo ônus e penalidades pelo indevido descumprimento.

III) A Instituição Empregadora inadimplente neste benefício, ao retornar o cumprimento terá que quitar todos os pagamentos que estiverem em aberto.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Aos trabalhadores afastados antes do início da concessão do benefício, o Empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne às suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o Empregador continua responsável pelo pagamento das mensalidades, exceto em casos de aposentadoria por invalidez.

PARÁGRAFO OITAVO: A Instituição empregadora poderá optar por outra parceria que não a aqui mencionada, desde que COMPROVADAMENTE os benefícios, vantagens e condições não seja inferior e ou em menor quantidade, abrangência e qualidade dos que estão elencados nesta cláusula, e que não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados. Para tanto, o empregador deve solicitar análise das condições do plano equivalente a ser oferecido, devendo o empregador enviar ao sindicato laboral pelo e-mail: vivamaisbeneficios@allpfit.com.br ou pelo link www.allsocial.allpfit.com.br, a comprovação de permanência dos empregados no benefício próprio, a cópia do contrato ou proposta com a operadora do benefício, lista dos trabalhadores que utilizarão o benefício. Este procedimento deve ser realizado anualmente, ou sempre que houver alteração nas condições do benefício ofertado.

I) O SINDICATO LABORAL informará aceitação ou não, via e-mail, e caso seja aprovado o empregador deve enviar a lista de exclusão dos empregados no benefício, bem como dos boletos correspondentes, se houver.

II) Fica estipulado que as Instituições Empregadoras devem enviar para verificação do plano próprio todos os documentos para análise e conclusão do processo e até 60 (sessenta) dias da data da contratação de plano próprio ou do envio de permanência, a cada data base. Para tanto, devem solicitar análise do Sindicato, para a validação e concessão do respectivo termo de aceite, devendo ser comprovado anualmente a permanência dos empregados no benefício contratado.

III) Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar ao e-mail vivamaisbeneficios@allpfit.com.br ou pelo link www.allsocial.allpfit.com.br; cópia do contrato com rol de procedimentos cobertos ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

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

PARÁGRAFO DÉCIMO: As clínicas conveniadas, as especialidades, os procedimentos cobertos e os parceiros deste benefício, poderão sofrer alterações durante a vigência desta CCT.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Ao aderir o presente benefício com a allp fit home, as entidades signatárias deste instrumento, contarão ainda com os seguintes diferenciais: - Contratação facilitada, 100% digital;

- Sorteios;

- 02 acessos por mês para colaboradores à rede de academias Allp Fit;

- Atendimento exclusivo e humanizado;

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: Fica facultado às Instituições empregadoras parceiras do poder público, integrar aos salários dos empregados o valor deste benefício, de obrigação do empregador, e que tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar no contracheque destes.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES

Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento normativo e/ou outros benefícios, das obrigações de dar e fazer 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 SALÁRIO-MÍNIMO em favor do empregado prejudicado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas (taxa negocial e fortalecimento do sindicato dos empregados, taxa negocial federativa, fornecimento da RAIS/CAGED/Relatório do E-SOCIAL, benefícios ALL SOCIAL, contribuição assistencial 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 SALÁRIO-MÍNIMO multiplicado pelo número de empregados, em favor da Entidade Sindical prejudicada.

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

}

ELAINE PEREIRA CLEMENTE
PRESIDENTE
SINDICATO DAS INSTITUICOES BENEFICENTES,RELIGIOSAS E FILANTROPICAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

EDER LUCIANO VAZ DOS SANTOS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS FISIOTERAPEUTAS E TERAPEUTAS OCUPACIONAIS DO ESTADO DE M.G -SINFITO/MG

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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