ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000236/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/06/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR028453/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10212.203195/2026-53
DATA DO PROTOCOLO: 11/06/2026

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

SINDICATO DOS EMP EM ENT CULT RECREAT E ASSIS SOCIAL, CNPJ n. 00.965.962/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDESIO MARTINS DA SILVA;

E

SENAI - SERVICO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL, CNPJ n. 03.819.150/0001-10, neste ato representado(a) por seu Outro, Sr(a). FERNANDA APARECIDA CAMPOS SILVA;

SESI - SERVICO SOCIAL DA INDUSTRIA, CNPJ n. 03.819.157/0001-31, neste ato representado(a) por seu Outro, Sr(a). ALEXANDRE CELSO SERAFIM;

FEDERACAO DAS INDUSTRIAS NO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ n. 03.750.189/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SILVIO CEZAR PEREIRA RANGEL;

INSTITUTO EUVALDO LODI, CNPJ n. 03.986.163/0001-83, neste ato representado(a) por seu Outro, Sr(a). FERNANDA APARECIDA CAMPOS SILVA;

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2026 a 31 de março de 2027 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas e de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, do Plano da CNTEEC** , com abrangência territorial em **MT**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO NORMATIVO DA CATEGORIA

O piso normativo das Instituições envolvidas será de R$ 1.697,78 (um mil, seiscentos e noventa e sete reais e setenta e oito centavos), para uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais, respeitando-se a proporcionalidade para os empregados que laborem com carga horária inferior/ superior à supracitada.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os empregadores concederão a todos os seus empregados, independente do tempo de serviço, um

reajuste salarial de 4% (quatro por cento) sobre o salário de março de 2026.

PARÁGRAFO ÚNICO – As diferenças salariais provenientes do reajuste ora concedido serão pagas na folha de pagamento do mês de maio/2026.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os salários dos empregados deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado ou no 1º (primeiro) dia útil seguinte, caso o mesmo caia em sábado, domingo ou feriado.

PARÁGRAFO ÚNICO - Obrigam-se os empregadores a pagar, a favor dos seus respectivos empregados, uma multa de 2% (dois por cento) sobre o salário, na hipótese de atraso de pagamento dos mesmos, quando este for igual ou superior a 05 (cinco) dias.

CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

O pagamento de salário será feito mediante depósito em conta bancária, fornecendo ou disponibilizando via eletrônico o holerite ao empregado, com a identificação do Empregador e no qual constarão a remuneração e a completa discriminação das parcelas pagas bem como os descontos efetuados, inclusive para Previdência Social e o valor correspondente ao FGTS.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O Empregador pagará ao empregado substituto, quando a substituição for superior a 10 (dez) dias consecutivos, o mesmo salário do substituído mais a gratificação de função (quando houver), desde que tal substituição se faça na sua integralidade, isto é, dentro das mesmas condições e especificações do substituído, excetuando-se os casos de substituição eventual ou de treinamentos.

PARÁGRAFO 1º - Quando da substituição terá o substituto direito de receber pro rata aos dias da substituição, sendo que a base de cálculo será o salário nominal do substituído.

PARÁGRAFO 2º - Ocorrendo a hipótese prevista no parágrafo primeiro enquanto perdurar a substituição não terá o substituto o direito a percepção de indenização por horas extras.

PARÁGRAFO 3º - Em caso de vacância do cargo ou ascensão a nova função, o salário anteriormente pago não vinculará ao novo detentor, cabendo ao empregador analisar conforme o caso concreto.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - DOS DESCONTOS

As partes estipulam que poderão ser descontados dos salários, com prioridade, os débitos juntos as Entidades signatárias, todas as quantias devidas pelos empregados por conta de Seguro de Vida, Plano de Saúde, despesas médicas e odontológicas, FIEMTPREV, com alimentação, empréstimos em consignações junto ao SICREDI, PREVISC ou outra Instituição Financeira, débitos com SESI ESCOLA, SENAI, IEL, FIEMT, oriundos de cursos ou reparação de dano ao patrimônio do empregador, bem como mensalidades com universidades conveniadas, SENALBA e ainda descontos que o empregado expressamente autorize.

PARÁGRAFO 1º - Os descontos em folha de pagamento decorrentes de danos materiais causados pelos empregados serão efetivados após o reconhecimento pelo próprio empregado ou comprovada a sua responsabilidade através de sindicância, com direito ao empregado a ampla defesa.

PARÁGRAFO 2º - Não será necessária a abertura de processo de sindicância:
a) Quando os danos materiais forem oriundos de sinistros com os veículos das entidades, independentemente do valor;
b) Quando os valores de danos de qualquer natureza forem inferiores a R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais).
Nesses casos serão abertos processos com processamento mais célere, onde será oportunizado ao empregado o direito a ampla defesa e contraditório.

PARÁGRAFO 3º - Por solicitação dos representantes do Sindicato Laboral, fica convencionado de que os valores pagos pelo empregado a título de plano de saúde, plano odontológico, despesas com SESI Escola e UNISENAI, plano de previdência privada, empréstimo à previdência privada, não ficarão limitados ao percentual legal de 30% de sua remuneração, assim considerada salário base, gratificação de função, adicional de periculosidade/insalubridade, deduzido os descontos previdenciários e imposto de renda retido na fonte, desde que não ultrapasse 60% desta.

PARÁGRAFO 4º - Quando da rescisão contratual, fica o empregador autorizado a descontar das verbas rescisórias todos os descontos anteriormente mencionados em prol das entidades do Sistema FIEMT. Havendo saldo devedor à Entidade credora fica facultado tomar as medidas administrativas e judiciais que forem necessárias para o adimplemento do débito.

PARÁGRAFO 5º - O empregado responsável pelo encaminhamento de notas fiscais, boletos, tributos ou quaisquer outros lançamentos financeiros inclusive em folha de pagamento que gerem despesas, será responsabilizado pelos danos causados em razão de atrasos que resultem na aplicação de multas e/ou juros. Da mesma forma, será responsabilizado por eventuais erros no cálculo ou recolhimento de tributos e retenções obrigatórias. Caso o valor do dano ultrapasse o limite de R$ 500,00 (Quinhentos reais) haverá processo de sindicância administrativa. Se o dano for inferior, cabe ao empregado responsável reconhecer ou comprovar, de forma inequívoca, sua isenção de responsabilidade no prazo de 15 (quinze) dias após verificação e notificação do dano pelo setor contábil/financeiro. Se dentro do prazo de 15 (quinze) dias não houver manifestação do empregado, caberá a este o ressarcimento do dano mediante desconto em folha de pagamento no mês subsequente, podendo ser parcelado conforme o caso.

PARÁGRAFO 6º - Das verbas rescisórias poderá o empregador efetuar descontos até o limite de uma remuneração do empregado, exceto os valores correspondentes às rubricas previstas no parágrafo 3º desta cláusula, os quais, não tem limitação.

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

CLÁUSULA NONA - CUSTEIO, INADIMPLÊNCIA E CANCELAMENTO

PARÁGRAFO 1º - O custeio dos benefícios previstos pelo Sistema FIEMT (plano de saúde, odontológico, seguro de vida, previdencia privada, mensalidade escolar, mensalidades de cursos ofertados pelas Entidades, entre outros) observará as seguintes regras:

I - o empregado beneficiário será responsável pelo pagamento da quota parte que lhe couber, relativa à sua própria inclusão no plano/benefício e, se houver, à inclusão e manutenção de seus dependentes, quando aplicável;

II - a obrigação de pagamento da quota-parte do empregado subsistirá ainda que haja afastamento, suspensão do contrato, percepção de benefício previdenciário ou qualquer outra hipótese em que não ocorra pagamento regular de salário, desde que mantida a possibilidade de permanência no benefício segundo as regras da operadora e deste instrumento;

III - a inclusão de dependentes, quando admitida, ficará igualmente condicionada ao pagamento integral da quota-parte correspondente.

IV – é obrigação do empregado manter os dados cadastrais atualizados (endereço residencial (próprio e dos dependentes informados), e-mail, telefone, entre outros.

PARÁGRAFO 2º - Na hipótese de impossibilidade de desconto em folha de pagamento, o empregado deverá realizar a quitação de sua quota parte por meio alternativo formalmente indicado pela empresa, podendo ser adotados, conforme disponibilidade operacional:

I - depósito bancário;

II - boleto bancário;

III - transferência eletrônica;

IV - PIX; ou

V - outro meio formal e comprovável que venha a ser definido pela empresa.

PARÁGRAFO 3º - Para fins de operacionalização do benefício, a empresa deverá informar ao empregado, por meio idôneo, os dados necessários ao pagamento, incluindo:

I - Valor devido;

II - Competência de referência;

III - Data de vencimento;

IV - Forma e identificação do pagamento autorizada pela empresa; e

V - Canal de contato para esclarecimentos, regularização e envio do respectivo comprovante, quando aplicável.

PARÁGRAFO 4º - Considerar-se-á caracterizada a inadimplência do empregado quando ocorrer qualquer das seguintes hipóteses:

I - Ausência de pagamento integral da quota parte devida até a data de vencimento informada pela empresa;

II - Pagamento parcial do valor devido, sem prévia autorização formal da empresa;

III - ausência de comprovação do pagamento dentro do prazo fixado, quando esta for exigida em razão da forma alternativa de quitação adotada; ou

IV - Inadimplemento por período superior a 30 (trinta) dias, contados do vencimento regularmente informado.

PARÁGRAFO 5º - Configurada a inadimplência, a empresa deverá promover notificação formal ao empregado para ciência e regularização, por qualquer dos meios abaixo, isolada ou cumulativamente:

I - E-mail informado pelo empregado à empresa;

II - Correspondência física com comprovação de envio, para o endereço constante no cadastro do empregado;

III - Mensagem eletrônica por aplicativo corporativo ou outro canal formal usualmente utilizado pela empresa; ou

IV - Entrega direta mediante protocolo.

PARÁGRAFO 6º - Decorrido o prazo de regularização de 15 (quinze) dias corridos após a comprovação da notificação por um dos meios estabelecidos nos incisos I a IV do parágrafo 5º, sem a quitação integral do débito, poderá a empresa, observadas as condições operacionais da operadora e as normas aplicáveis ao benefício:

I - Suspender solicitações de movimentação cadastral do plano, inclusive inclusão de dependentes, alteração de categoria ou ampliação de cobertura;

II - Promover o cancelamento da participação do empregado titular e, quando for o caso, de seus dependentes vinculados.

PARÁGRAFO 7º - O cancelamento de que trata esta cláusula:

I - Decorrerá do inadimplemento da quota-parte de responsabilidade do empregado;

II - Será aplicado de forma geral, uniforme e impessoal a todos os empregados submetidos às mesmas condições;

III -Independerá de análise de condição clínica, diagnóstico, CID, espécie de afastamento, percepção de benefício previdenciário, deficiência, idade, sexo, estado civil ou qualquer outro fator de natureza pessoal; e

IV - Não caracterizará penalidade disciplinar, retaliação, discriminação ou alteração contratual lesiva, desde que observados os procedimentos previstos nesta cláusula, no contrato com a operadora e na legislação vigente.

PARÁGRAFO 8º - Fica expressamente estabelecido que a manutenção do plano de saúde pressupõe o respectivo custeio na forma deste instrumento, não estando a empresa obrigada a antecipar, financiar, suportar ou postergar, por conta própria, a quota-parte de responsabilidade do empregado.

PARÁGRAFO 9º - A eventual impossibilidade de desconto em folha, inclusive em razão de afastamento previdenciário, suspensão contratual ou ausência temporária de remuneração, não afasta a obrigação do empregado de realizar o pagamento por meio alternativo regularmente indicado pela empresa.

PARÁGRAFO 10º - Na hipótese de regularização do débito antes da efetivação do cancelamento, o benefício poderá ser mantido sem solução de continuidade, desde que a quitação ocorra dentro do prazo concedido na notificação e que a operadora ainda permita a manutenção operacional do vínculo.

PARÁGRAFO 11º - Efetivado o cancelamento por inadimplência, eventual reativação ou nova inclusão do empregado e de seus dependentes no plano de saúde ficará condicionada, cumulativamente:

I - à quitação integral dos valores em aberto;

II - à observância das regras de elegibilidade previstas neste instrumento coletivo;

III - às condições contratuais, cadastrais e operacionais da operadora vigentes à época do novo pedido; e

IV - ao cumprimento de eventuais prazos, carências, janelas de movimentação e demais exigências estabelecidas pela operadora ou pela regulamentação aplicável.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO DO 13° SALÁRIO

A antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário será efetuada por ocasião do mês de aniversário do empregado, da seguinte maneira:

• o empregado que fizer aniversário nos meses de janeiro e julho, receberá 50% do 13º salário em janeiro;
• o empregado que fizer aniversário nos meses de fevereiro e agosto, receberá 50% do 13º salário em fevereiro;
• o empregado que fizer aniversário nos meses de março e setembro, receberá 50% do 13º salário em março;
• o empregado que fizer aniversário nos meses de abril e outubro, receberá 50% do 13º salário em abril;
• o empregado que fizer aniversário nos meses de maio e novembro, receberá 50% do 13º salário em maio; e,
• o empregado que fizer aniversário nos meses de junho e dezembro, receberá 50% do 13º salário em junho.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROMOÇÃO POR ESTUDOS

Poderão ser concedidas promoções por estudos aos empregados que concluírem pós-graduação, mestrado ou doutorado, quando já integrantes do quadro de empregados das entidades por no mínimo 12 (doze) meses, desde que tenham solicitado previamente ao empregador a concessão de tal benefício.

PARÁGRAFO 1º - A promoção poderá ser concedida somente nos casos em que os cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado, forem custeados integralmente pelo empregado solicitante, conforme instruções normativas.

PARÁGRAFO 2º - A promoção poderá ser concedida somente nos casos em que a pós-graduação, mestrado e doutorado estiverem relacionados à área de atuação, conforme instruções normativas.

PARÁGRAFO 3º - A promoção por estudo, quando autorizada, será concedida em forma de reenquadramento salarial da seguinte forma:

a) Pós-graduação – reenquadramento salarial correspondente a acréscimo de 3% sobre o salário base do empregado, a partir da data de concessão da promoção.

b) Mestrado – reenquadramento salarial correspondente a acréscimo de 6% sobre o salário base do empregado, a partir da data de concessão da promoção.

c) Doutorado – reenquadramento salarial correspondente a acréscimo de 9% sobre o salário base do empregado, a partir da data de concessão da promoção.

PARÁGRAFO 4º - A promoção será concedida uma única vez por tipo de título, desde que os cursos possuem carga horária igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas, devidamente reconhecidos pelo MEC, e de interesse do empregador.

PARÁGRAFO 5º - A promoção por estudo será registrada via Portaria e devidamente documentado na pasta funcional do empregado.

PARÁGRAFO 6º - A promoção por estudo poderá concedida, desde que cumpridas as formalidades anteriormente descritas, após a solicitação, do empregado através do portal de chamados corporativos ou sistema equivalente, mediante apresentação dos seguintes documentos: diploma e/ou certificado de conclusão (pós-graduação, mestrado e doutorado), em cópias devidamente autenticadas eletronicamente e/ou em cartório.

PARÁGRAFO 7º - O prazo para requerimento será de 12 (doze) meses contados da data de conclusão do curso (pós-graduação, mestrado e doutorado). Não havendo requerimento no prazo assinalado, a promoção por estudo não será concedida.

PARÁGRAFO 8º - Os procedimentos relacionados a concessão da promoção por estudo serão detalhados em norma interna do Sistema FIEMT.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será pago com o adicional de 25% (vinte e cinco) por cento, a incidir sobre o salário da hora normal.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Aos empregados que trabalhem em locais insalubres ou perigosos, assim caracterizados por lei ou detectados por perícia competente, serão devidos os adicionais legais, devendo ser observados os programas legais e LTCAT para o pagamento do percentual legal.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Na ocorrência de transferência de empregado, por interesse do empregador, para localidade diversa da que resultar do contrato, desde que acarrete a necessidade de mudança de domicílio e/ou residência, os empregadores efetuarão o pagamento das despesas de viagem, mudança e o adicional legal quando a transferência for provisória, enquanto durar essa situação, excetuada a hipótese do empregado solicitar transferência por interesse próprio, circunstância esta que deverá ser formalizada por escrito, o que não acarretará pagamento de qualquer adicional ou mesmo despesa de viagem e mudança.

PARÁGRAFO ÚNICO - Caso ocorra rescisão contratual por iniciativa do empregado, as despesas com retorno ficarão por conta deste último, eximindo-se o empregador por qualquer obrigação, responsabilidade ou ônus pelo transporte.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIARIAS E AJUDA DE CUSTO

Os empregadores pagarão diárias e/ou ajudas de custo aos trabalhadores efetivos nas Entidades, em razão de viagens a serviço pelas mesmas, nos valores definidos em portaria específica.

PARÁGRAFO 1º - Salvo casos de urgência, os valores relativos às diárias ou ajuda de custo deverão ser repassadas aos empregados antes dos eventos que justificaram o seu recebimento, desde que atendidos os prazos e condições constantes da respectiva instrução normativa do Sistema FIEMT.

PARÁGRAFO 2º - Na remuneração das diárias e ajuda de custo estarão inclusos o tempo de deslocamento com a viagem, incluindo tempo de deslocamento até o local onde iniciará a viagem (residência, aeroporto e rodoviária e vice-versa).

PARÁGRAFO 3º - Os empregados não poderão utilizar os veículos das entidades, bem como, veículos de sua propriedade (este devidamente cadastrado/autorizado, via formulário de cadastro de veículo para uso de veículo particular a serviço, e conforme normativa interna do Sistema FIEMT), para deslocamento em estradas/rodovias, no período compreendido das 18:00 às 07:20, **exceto com autorização formal dos gestores**, sendo que tal vedação visa segurança dos próprios condutores.

PARÁGRAFO 4º - Excetuam-se da regra prevista no §2º o tempo de deslocamento efetivado aos domingos, que deverá ser lançado em banco de horas para futura compensação e devidamente registrado por ocasião da prestação de contas da viagem, na proporção de 1x1.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

Será garantido para todos os empregados com carga horária mensal superior a 100 (cem) horas e que por este optarem, o sistema de Vale Refeição/Alimentação, no valor mensal de R$ 1.250,00 (um mil duzentos e cinquenta reais), devendo o empregado arcar com o valor mensal de R$ 1,00 (um real).

PARÁGRAFO 1º - O benefício previsto no caput será também fornecido para os empregados que estiverem em gozo de férias e durante o afastamento previdenciário, seja por doença e/ou acidente ocupacional, por um período de até 06 (seis) meses, bem como na licença maternidade, que será pelo período do gozo desta licença.

PARÁGRAFO 2º - Os empregados que estiverem em afastamento previdenciário superior a 6 (seis) meses, independentemente do tipo de benefício previdenciário, não farão jus ao benefício previsto no caput desta cláusula.

PARÁGRAFO 3º - No retorno do empregado ao trabalho, após a cessação do benefício previdenciário, superior a 6 (seis) meses, este deverá requerer através de formulário próprio de adesão do vale refeição/ alimentação.

PARÁGRAFO 4º – Os valores repassados aos empregados a título de Vale Refeição/alimentação, possuem natureza indenizatória, não integrando ao salário para nenhum fim.

PARÁGRAFO 5º – O empregado que se encaixar na situação / requisito do Vale Refeição/alimentação e que não quiser optar pelo referido benefício, deverá informar por escrito ao empregador para que seja cortado o fornecimento dos créditos e desconto no salário.

PARÁGRAFO 6º - O benefício será efetivado a partir do mês subsequente ao da admissão, com a percepção proporcional ao período de trabalho do mês anterior. Para o presente caso, o empregado deve preencher e assinar o termo de adesão ao benefício até o dia 20 de cada (mês), de modo a viabilizar a aquisição do crédito no período de 28 do mês corrente ao 1º útil do mês subsequente. O prazo de inserção do crédito é de até 05 (cinco) dias úteis após a aquisição do mesmo.

PARÁGRAFO 7º - Para os novos empregados, no ato da contratação será apresentada a possibilidade de aderir ao benefício Vale Refeição/alimentação. Havendo interesse por parte do novo empregado, o benefício será concedido considerando para tanto a data da adesão no ato da contratação.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONCESSÃO DE BOLSA DE ESTUDO

Poderá ser concedida bolsa de estudo, correspondente a 30% (trinta por cento) do valor da mensalidade do curso, já com os descontos obtidos pela entidade educadora, para os trabalhadores que realizarem cursos de especialização, mestrado e doutorado, com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas, desde que autorizado formal e previamente pelo empregador.

PARAGRAFO ÚNICO - A bolsa de estudo poderá ser concedida àqueles que tenham mais de 18 (dezoito) meses de contratação, na condição de empregado, devendo o curso estar relacionado estritamente à área de atuação, e desde que observadas as instruções normativas estabelecidas pelas entidades.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLANO DE SAÚDE

Os empregadores disponibilizarão assistência médico-hospitalar aos seus empregados e respectivos dependentes elencados no § 6º através de plano de saúde e sua respectiva rede credenciada, mediante adesão do empregado, sendo que o rateio das despesas será feito na seguinte proporção:

Faixa Salarial	Mensalidade do Titular		Mensalidade	Dependentes
	empresa	empregado	empresa	empregado
de zero a até 02 (dois) salários-mínimos	85%	15%	70%	30%
de 02 (dois) a até 03 (três) salários-mínimos	82,50%	17,50%	65%	35%
de 03 (três) a até 04 (quatro) salários-mínimos	80%	20%	60%	40%
de 04 (cinco) a até 05 (cinco) salários-mínimos	77,50%	22,50%	55%	45%
de 05 (cinco) a até 06 (seis) salários-mínimos	75%	25%	50%	50%
acima de 06 (seis) salários-mínimos	72,50%	27,50%	45%	55%

PARÁGRAFO 1º - O desconto acima referido será feito obrigatoriamente na folha de pagamento e observado o que estabelece a Cláusula Sexta § 3º.

PARÁGRAFO 2º – Os empregadores poderão disponibilizar mais de uma modalidade de plano de saúde, onde caberá ao empregado fazer adesão ao que melhor lhe atender, de forma que todos os empregados possam ser assistidos pelo plano de saúde, utilizando de uma das modalidades disponibilizadas.

PARÁGRAFO 3º – Os empregadores não patrocinarão as despesas relativas à coparticipação sobre os procedimentos previstos nos mecanismos de regulação definidos no Plano de Saúde, que correrão por conta exclusiva dos empregados.

PARÁGRAFO 4º - Em caso de rescisão do contrato de trabalho, independente da modalidade, as despesas contraídas pelo empregado serão assumidas integralmente por ele, mediante desconto nas verbas rescisórias. Adicionalmente, no mês do desligamento, independente da data de saída, será descontado a mensalidade do mês corrente.

PARÁGRAFO 5º - O empregado ficará vinculado ao Plano de Saúde estabelecido pelo empregador até o último dia do mês corrente constante no TRCT.

PARÁGRAFO 6º - Para fins do disposto nesta Cláusula, considera-se:

I) Titular:Quem tem vínculo de emprego com uma das Entidades do Sistema FIEMT;

II) Dependentes Diretos do Titular:

a) Cônjuge;

b) Companheiro(a) em união estável, conforme regras estabelecidas no contrato de adesão do plano, devendo apresentar declaração pública averbada em cartório;

c) Filhos até 24 (vinte e quatro) anos e 11 (onze) meses, conforme regras estabelecidas no contrato de adesão do plano, quando ocorrerá o cancelamento imediato;

d) Filhos inválidos de qualquer idade;

e) Enteados e o menor que esteja sob guarda do titular por decisão judicial, conforme regras estabelecidas no contrato de adesão do plano.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO ODONTOLÓGICO

Os empregadores disponibilizarão assistência odontológica aos seus empregados e respectivos dependentes elencados no § 7º, através de plano odontológico e sua respectiva rede credenciada, mediante adesão do empregado, sendo que o rateio das despesas será feito na seguinte proporção, através de desconto obrigatoriamente na folha de pagamento:

Faixa Salarial	**Mensalidade do titular e dependentes**	
	empresa	**empregado**
de zero a até 02 (dois) salários-mínimos	70%	30%
de 02 (dois) a até 03 (três) salários-mínimos	65%	35%
de 03 (três) a até 04 (quatro) salários-mínimos	60%	40%
de 04 (cinco) a até 05 (cinco) salários-mínimos	55%	45%
de 05 (cinco) a até 06 (seis) salários-mínimos	50%	50%
acima de 06 (seis) salários-mínimos	45%	55%

PARÁGRAFO 1º – Os empregadores não patrocinarão, através do rateio, as despesas relativas às mensalidades e procedimentos previstos contratualmente no plano odontológico, observadas as Resolução da ANS – Agência Nacional de Saúde – RN n.º 154 de 05 de junho de 2007, ANEXO II, Resolução da ANS – Agência Nacional de Saúde – RN n. º42 de 10 de junho de 2009, bem como, as despesas pertinentes aos procedimentos elencados na Portaria Específica do Sistema FIEMT.

PARÁGRAFO 2º – Os procedimentos relacionados no rol dos atos complementares, não elencados na portaria conjunta SFIEMT 1250/2025, correrão por conta exclusiva e integral dos empregados, sem possibilidade de parcelamento.

PARÁGRAFO 3º – Todos os procedimentos dos Atos Complementares quando executados deverão ser relacionados em orçamento, elaborado pelo prestador de serviços da rede credenciada, o qual será submetido a autorização prévia dos empregadores que observará a existência de saldo de salário para

cobrir a despesa, não cabendo nenhuma responsabilidade dos empregadores por atendimentos realizados sem tal observância.

PARÁGRAFO 4º - Nas despesas pertinentes aos procedimentos previstos na Portaria Conjunta 1250/2025 – SFIEMT, decorrente da assistência odontológica prestada para si e/ou dependentes caberá parcelamento, em até 03 (vezes), todas as vezes que o montante ultrapassar 30% (trinta por cento) do salário base do empregado, cujas parcelas serão fixadas também obedecendo o mesmo percentual, a ser descontado do empregado mensalmente, através da folha de pagamento.

PARÁGRAFO 5º - Em caso de rescisão do contrato de trabalho, as despesas contraídas pelo empregado serão assumidas por este mediante documento escrito ou descontadas na sua totalidade das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO 6º - Havendo pedido de demissão do trabalhador, as despesas referentes a assistência mencionada no *caput*, serão descontadas integralmente das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO 7º - Para fins do disposto nesta Cláusula, considera-se:

I) Titular: Quem tem vínculo de emprego com uma das Entidades do Sistema FIEMT;

II) Dependentes Diretos do Titular:

a) Cônjuge;

b) Companheiro(a) em união estável, conforme regras estabelecidas no contrato de adesão do plano;

c) Filhos até 24 (vinte e quatro) anos e 11 (onze) meses, conforme regras estabelecidas no contrato de adesão do plano, quando ocorrerá o cancelamento;

d) Filhos inválidos de qualquer idade;

e) Enteados e o menor que esteja sob guarda do titular por decisão judicial, conforme regras estabelecidas no contrato de adesão do plano.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-DOENÇA

Os empregadores pagarão aos empregados afastados do serviço por período superior a 30 (trinta) dias, em virtude de doença devidamente comprovada por laudo médico e com percepção de benefício previdenciário, a complementação entre o valor pago pela Previdência Social e a remuneração do empregado, composta pelo salário base e, quando devido, pela gratificação de função, a título de complementação do benefício previdenciário.

A referida complementação será devida pelo período máximo de 06 (seis) meses, consecutivos ou não, mediante apresentação do Extrato de Pagamento de Benefício, emitido pelo INSS.

PARÁGRAFO 1º - Durante o período de afastamento por auxílio-doença, permanecendo ativos os benefícios concedidos pelo empregador, o empregado deverá manter em dia o pagamento da parte que lhe cabe, mediante depósito ou outro meio de pagamento disponibilizado pela empresa, nas datas previamente estabelecidas, conforme previsto na cláusula vigésima quarta.

PARÁGRAFO 2º - A manutenção dos benefícios concedidos pelo empregador durante o período de afastamento fica condicionada ao pagamento regular da cota-parte do empregado, podendo ser suspensos em caso de inadimplência, mediante prévia comunicação ao empregado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

Os empregadores contribuirão a título de auxílio funeral com o pagamento de R$ 7.800,00 (sete mil e oitocentos reais), em caso de falecimento do empregado, pais, cônjuge, filhos e companheiro (a) em união estável (devendo apresentar declaração pública averbada em cartório).

PARÁGRAFO 1º - Quando ocorrer falecimento do empregado, o auxílio será entregue ao beneficiário identificado através do INSS. Havendo qualquer controvérsia será pago através de Alvará Judicial.

PARÁGRAFO 2º – Para fazer jus ao auxílio funeral de dependentes, deverá o colaborador requerer através do portal de chamados corporativos interno, no qual será registrado as informações para início do processo e consequentemente agendamento do pagamento. Os prazos e responsabilidades estão contidos nas instruções normativas do SFIEMT.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Os empregadores continuarão patrocinando o seguro de vida atual, sendo que o rateio das despesas com o referido seguro será feito na proporção de 50% (cinquenta por cento) para o empregador e 50% (cinquenta por cento) para o empregado, devendo o mesmo ser renovado, garantindo as seguintes coberturas mínimas:

a) Morte natural: R$ 110.000,00 (cento e dez mil reais);

b) Morte Acidental: R$110.000,00 (cento e dez mil reais);

c) Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente (IPA): R$110.000,00 (cento e dez mil reais);

d) Invalidez Permanente Total por Doença (IPD): R$110.000,00 (cento e dez mil reais).

PARÁGRAFO ÚNICO - O valor acima entrará em vigor quando da contratação/renovação do seguro vigente, devendo ser considerado o processo de aquisição/licitação realizado.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO NA PARCELA MENSAL DO SESI ESCOLA

Fica assegurado aos empregados das Entidades (FIEMT, SESI, SENAI e IEL) e seus respectivos filhos e dependentes legais, um desconto de 30% (trinta por cento) na parcela mensal do SESI ESCOLA acrescido de mais 5% (cinco por cento) pela pontualidade no pagamento.

PARÁGRAFO 1º - Também serão concedidos descontos diferenciados aos empregados das Entidades previstas no caput, respectivos filhos e dependentes legais nos valores dos cursos ministrados pelo Sistema FIEMT (FIEMT, SESI, SENAI e IEL), conforme política comercial vigente à época.

PARÁGRAFO 2º - Os benefícios previstos no caput desta cláusula, NÃO serão aplicados aos empregados que não autorizarem o desconto em folha de pagamento, bem como deverá ser observado os percentuais estabelecidos no § 3º da Cláusula Oitava.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO PLANO DE PREVIDENCIA PRIVADA

Os empregadores disponibilizarão para os empregados que assim o desejarem, independentes de cargo, função e salário, um Plano de Previdência Privada de Complementação de Aposentadoria, conforme normas internas e legislação pertinente.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA CTPS

Os empregadores ficam obrigados a anotar na Carteira de Trabalho, física e/ou digital, a função efetivamente exercida pelo empregado, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), nos termos do artigo 13 da Portaria nº 671/2021 do MTP.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Ocorrendo concessão de benefício previdenciário, com afastamento do serviço em razão de acidente ou doença, o contrato de experiência ficará automaticamente suspenso, voltando a fluir o prazo remanescente a partir do 1º (primeiro) dia útil imediato à alta médica.

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

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA NO EMPREGO

Será garantido o emprego:

a) aos empregados, quando incorporados ou matriculados em Órgão de Formação de Reserva, por motivo de convocação para prestação do Serviço Militar inicial estabelecido pelo art.16 da Lei n. 4375/64, desde que para isso forçados a abandonarem emprego, terão assegurado o retorno ao emprego respectivo, dentro dos 30 (trinta) dias que se seguirem ao licenciamento, ou término de curso, salvo se declararem, por ocasião da incorporação ou matrícula, não pretender a ele voltar;

b) aos empregados para os quais falte até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição da aposentadoria, desde que, por primeiro, o mesmo possua mais de 07 (sete) anos ininterruptos de serviços prestados às entidades signatárias do presente Acordo Coletivo e desde que seja o empregador comunicado, por escrito, pelo empregado, ou pelo sindicato laboral, se tiver procuração para tal, a pedido do empregado, de que vai se aposentar daqui a 24 (vinte e quatro) meses, comprovando com documentos oficiais que reúne condições para tal.

PARÁGRAFO 1º - Não se aplica a garantia de emprego aos casos de pedido de demissão, dispensa por justa causa, como também no término de contrato de experiência e contratos por prazo determinado.

PARÁGRAFO 2º - Os empregados que tiverem, acima de 10 (dez) anos de serviços prestados ininterruptamente, às entidades integrantes do Sistema FIEMT, receberão, por ocasião de sua aposentadoria, a título de prêmio, o valor correspondente a duas vezes a sua última remuneração mensal.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

Fica garantida a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, com descanso semanal preferencialmente aos domingos, salvo as exceções previstas nesse acordo coletivo.

PARÁGRAFO 1º – Os empregados contratados para trabalhar no SESIPARK poderão ter jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que os empregados contratados com carga horária de 40 (quarenta horas) semanais, que forem transferidos das entidades patronais para os locais aqui citados, em razão do aumento de jornada, terão um reajuste proporcional nos salários.

PARÁGRAFO 2º - Fica facultado ao Empregador a contratação de empregados horistas, cuja remuneração será calculada por hora/trabalhado devidamente comprovadas.

PARÁGRAFO 3º - É permitida a redução de jornada e proporcionalmente do salário de qualquer empregado do Sistema FIEMT mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador e anuência do SENALBA.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HORAS EXTRAS POR OCASIÃO DE VIAGENS

A jornada de trabalho do empregado em outro local, por ocasião de viagens a pedido do empregador, deverá ser igual à do seu local de origem. Caso ultrapasse, serão devidas horas extras.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA 12X36

Os empregadores poderão adotar para os seus empregados a jornada de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas corridas de descanso), sem redução do salário, respeitados os pisos salariais da categoria.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

É facultado aos empregadores, durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a prorrogação e a compensação da jornada de trabalho de todos os seus empregados, respeitando o aqui acordado e as objeções quanto ao trabalho do menor, sendo uma hora de trabalho por uma hora de compensação (1 x 1).

PARÁGRAFO 1º - O período de compensação será semestral, devendo o banco de horas relativo ao primeiro semestre de cada ano ser zerado durante o segundo semestre e o relativo ao segundo semestre, durante o primeiro do ano seguinte.

PARÁGRAFO 2º - Caso não ocorra compensação do banco de horas dentro do prazo supramencionado, deverão ser remuneradas como extraordinárias, no caso de banco de horas positivo (crédito) que por sua vez integrarão o salário para todos os efeitos, e descontadas quando de banco de horas negativo (débito), inclusive por ocasião de rescisão contratual.

PARÁGRAFO 3º - Vencido o prazo semestral as horas remanescentes do Banco de Horas serão, irrevogavelmente, encaminhadas para autorização para quitação e/ou desconto em folha de pagamento, conforme o caso, respeitando-se o limite máximo de 40 (quarenta) horas/mês.

PARÁGRAFO 4º - Não serão computados no banco de horas os feriados nacionais, estaduais, municipais e o dia 31 de dezembro.

PARÁGRAFO 5º - Para os professores do SESI ESCOLA (efetivamente em exercício, em atividade de ensino regular e em sala de aula) o dia 15 de outubro (Dia do Professor) será considerado como ausência remunerada.

PARÁGRAFO 6º - Os empregadores, caso considerem emendar eventuais feriados, poderão incluí-las no banco de horas ou estabelecer uma compensação trabalhando, por período determinado, além do horário normal de trabalho.

PARÁGRAFO 7º - Quando o trabalhador for demitido, possuindo saldo credor no banco de horas, este será pago como horas extraordinárias, com os adicionais legais. Se o empregado possuir, quando da demissão, saldo negativo de banco de horas, este será descontado integralmente na rescisão contratual.

PARÁGRAFO 8º - Cabe ao empregado solicitar ao empregador por meio de seu líder imediato, a programação da compensação de horas negativas / positivas, preferencialmente, na semana subsequente ao fato gerador do débito/crédito a fim de evitar acúmulo desnecessário. Fica ajustado que o período de compensação será definido pelo empregador.

PARÁGRAFO 9º - Fica desde já autorizado a compensação de horas negativas do empregado em eventos promovidos pelo empregador, mesmo que este ocorra em sábados, domingos e feriados, desde que formalizado a intenção pelo empregado, na proporção de 1x1.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE ELETRÔNICO DE JORNADA

As Entidades poderão adotar o registro eletrônico de jornada cumprindo o que determina a Portaria 671/2021 e Decreto nº 10.854/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego Previdência, ficando também autorizado a utilização do sistema REP-A.

PARÁGRAFO ÚNICO – Em razão do sistema de controle de jornada eleito fica dispensada a emissão do comprovante impresso da marcação efetivada pelo empregado

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO NO REGISTRO DE PONTO

A duração diária de trabalho será registrada em ponto eletrônico ou outros dispositivos permitidos legalmente. Ficando estabelecido a tolerância máxima de 10 minutos diários das jornadas, assim a antecipação do registro de ponto neste limite máximo não será considerada como hora positiva, nem também atraso neste limite máximo será considerado hora negativa.

PARÁGRAFO 1º - As horas extras eventualmente realizadas deverão ser devidamente registradas, devendo o empregado, quando for o caso, comunicar a chefia imediata o horário extraordinário, as atividades que irá realizar e equipamentos e acessos que precisará utilizar. As horas extras realizadas entrarão para crédito em banco de horas para posterior programação da compensação.

PARÁGRAFO 2º – As faltas, saídas antecipadas, declarações de ausências devem ser justificadas pelo empregado no sistema de registro de ponto em até 2 (dois) dias úteis.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA

As faltas ao trabalho não justificadas são passíveis de desconto e/ou débitos em banco de horas, para posterior compensação, a critério do empregador e conforme previsto na legislação pertinente.

PARÁGRAFO 1º - As faltas por motivo de problemas de saúde deverão ser justificadas através de apresentação de atestado médico.

PARÁGRAFO 2º - Os exames e consultas médicas e odontológicas de rotina deverão ser agendados pelo empregado preferencialmente em horários fora do expediente, e não sendo possível, no primeiro horário pela manhã ou no final do expediente, de forma que não prejudiquem o atendimento nos setores/unidades do empregador. O empregado deve comunicar, com antecedência e formalmente a chefia imediata sobre o dia e horário que se ausentará para a realização de consultas/exames.

PARÁGRAFO 3º - Os atestados deverão ser apresentados à chefia imediata, para ciência e assinatura, em seguida serem enviados à Administração de pessoal via portal MEU RH no prazo 48 (quarenta e oito) horas.

PARÁGRAFO 4º - O atestado apresentado deverá estar devidamente preenchido, de forma clara, datado, com carimbo/nome do médico/número de registro no Conselho Regional de Medicina/ especialidade e assinatura. O Atestado médico deverá, ainda, especificar o período/tempo do atendimento e/ou concedido de dispensa à atividade necessário para a completa recuperação do paciente. Não serão aceitos para fins de abono de falta, atestados médicos que não estejam legíveis, devidamente preenchidos, assinados pela chefia imediata e/ou rasurados.

PARÁGRAFO 5º - O empregado que apresentar mais de 02 (dois) atestados no mês, bem como o que

apresentar atestados que disponham sobre afastamento de até 10 dias poderá ser encaminhado para acompanhamento do médico do trabalho do Sistema FIEMT e/ou credenciado.

PARÁGRAFO 6º - Quando da saída antecipada do empregado e/ou entradas com atrasos para consulta/ exames médicos e/ou odontológicos, deverá ser apresentado posteriormente atestado/ declaração devidamente preenchido, de forma clara, ter data, o carimbo/nome do médico, especialidade e assinatura, de forma legível e sem rasura.

PARÁGRAFO7º- Também serão abonadas as seguintes faltas:

a) até 7 (sete) dias, sucessivos e consecutivos, em caso de falecimento cônjuge, pai, mãe, filho, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

b) até 7 (sete) dias, sucessivos e consecutivos, em virtude de casamento;

c) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar, referidas na letra "c" do art. 65 da Lei n.º 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);

d) em caso de necessidade de consulta médica de filho menor de 18 (dezoito) anos de idade, mediante comprovação por declaração médica, até o limite de 07 (sete) dias ao ano civil.

PARÁGRAFO 8º - Todas as situações previstas no § 7º deverão ser comprovadas, por meio de documentos, certidões emitidas pelos Órgãos Públicos competentes, declaração ou atestado de comparecimento do trabalhador aos locais indicados, em até 48h do fato gerador.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO ESTUDANTE

Os empregadores poderão adequar o horário de trabalho dos empregados aos seus horários de estudos, desde que não inviabilize a prestação de serviço para a qual fora contratado. Para a concessão do referido benefício este empregado deverá apresentar documento que comprove atividade estudantil regular durante o período de trabalho.

PARÁGRAFO 1º - As horas de trabalho destinadas para essa adequação, se implicarem em redução da jornada de trabalho, poderá o empregador ou reduzir proporcionalmente o salário do empregado ou compensar com trabalho em outro dia ou horário.

PARÁGRAFO 2º - Os empregadores abonarão as faltas ao serviço do empregado para a prestação de exame vestibular para o ingresso em cursos de nível superior, mediante comprovação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO TRABALHO DOS PROFESSORES DO SESI

Os professores serão contratados por valor de salário-hora, sendo que as "janelas" e a "hora atividade" ou "hora planejamento" serão pagas pelo valor correspondente a um salário-hora, multiplicado pelo número de horas em que ocorram estas circunstâncias (hora-atividade ou hora planejamento), e janelas.

PARÁGRAFO 1º - Considera-se como hora-aula o trabalho letivo com duração máxima de 50 (cinquenta) minutos. O tempo que ultrapassar, em trabalho letivo a duração prevista acima, será remunerado proporcionalmente, tendo por base de cálculo o valor do salário-aula.

PARÁGRAFO 2º - É permitida a redução de jornada e proporcionalmente do salário mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador e anuência do SENALBA, nas seguintes hipóteses:

a) a pedido do docente;

b) de diminuição do número de turmas ou de alunos decorrentes da queda ou ausência de matrículas, comprovadamente não motivadas pelo Estabelecimento de Ensino; ou

c) na forma constitucionalmente prevista.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Em caso de trabalhos ocorridos em domingos e feriados, previamente aprovados pelo gestor imediato, será remunerado em folha de pagamento com devido acréscimo legal (100%), exceto o tempo de deslocamento realizado aos domingos, conforme regra prevista no § 4º da Cláusula Décima Quinta – Diárias e Ajuda de Custo.

PARÁGRAFO 1º - O dia de sábado, domingo e feriado será considerado como um dia normal de trabalho para aqueles que trabalhem normalmente nestes dias (empregados SESIPARK e Centro de eventos SENAI), caso em que o descanso semanal remunerado cairá em outro dia da semana, conforme interesse do empregador, observado o disposto na Portaria MTE nº. 417/66.

PARÁGRAFO 2º - Nas unidades que exigem trabalho nos finais de semana, o intervalo para as refeições poderá ser praticado entre uma e até duas horas no máximo, sem prejuízo da carga horária de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO PARA CURSOS E CONGRESSOS

Os empregadores poderão liberar seus empregados para fazerem cursos de aperfeiçoamento, promovidos pela entidade ou por terceiros, devendo os mesmos estarem relacionados com suas áreas de trabalho, mediante autorização prévia e formal.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

O início das férias, que poderão ser individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, exceto do pessoal sujeito ao regime de revezamento, cujo início das férias não deverá coincidir com o dia de repouso.

PARÁGRAFO 1º - Comunicado ao(s) empregado(s) o período do gozo de férias individuais ou coletivas, os empregadores somente poderão cancelar ou modificar o início previsto caso ocorra motivo(*s*) de força maior.

PARÁGRAFO 2º - O pagamento das férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período.

PARÁGRAFO 3º - Em havendo acordo entre os interessados, as férias poderão ser usufruídas dentro do período concessivo em até 03 (três) períodos, observado o número mínimo de dias estabelecido em lei, recebendo as com o respectivo adicional por ocasião do 2º (segundo) e 3º (terceiro) períodos respectivamente, observado o disposto no Parágrafo Segundo desta Cláusula no que diz respeito a retenção do adicional constitucional.

PARÁGRAFO 4º - Por conveniência técnica e administrativa dos Empregadores, poderá haver fixação de férias coletivas no âmbito do Sistema FIEMT em sua integralidade ou por unidade ou ainda, setores de unidades, por período de no mínimo 10 (dez) dias. Para tanto, fica desde já estabelecido as seguintes condições:

I) Para os empregados admitidos há menos de 12 (doze) meses, as férias coletivas serão computadas proporcionalmente ao tempo de serviço, iniciando novo período aquisitivo a partir do início do gozo das férias coletivas. Se as férias proporcionais deste empregado forem inferior ao período de férias coletivas concedido, o empregador concederá os dias que faltam para completar as férias coletivas, com licença remunerada. Quando se tratar de empregado com férias proporcionais em período superior ao das férias coletivas, fica a critério do empregador, conceder o período das férias coletivas e complementar os dias restantes em outra época (desde que os dias restantes não seja inferior a 5 dias), dentro do período concessivo; ou conceder ao empregado, integralmente, o período de férias

adquirido, para que haja a quitação total de suas férias.

II) Aos empregados que contam com 12 (doze) ou mais meses de serviço na empresa, a concessão do período de férias coletivas constitui antecipação do gozo de férias relativas ao período aquisitivo de férias individuais, ainda que o período aquisitivo não tenha se completado, ficando a data do período aquisitivo inalterada.

III) Havendo rescisão contratual após o gozo das férias coletivas, por iniciativa de qualquer uma das partes, o empregado deverá indenizar o empregador de quaisquer valores relativo às férias coletivas gozadas antecipadamente, mediante desconto no TRCT.

IV) O empregador providenciará a anotação na CTPS do empregado, física e/ou digital, das datas dos períodos aquisitivos correspondentes às férias coletivas gozadas e, se for o caso, a data do início de novo período aquisitivo.

V) Para fins de conversão a que se refere o art. 143 da CLT (conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário), os empregados que forem gozar 20 (vinte) dias de férias de maneira ininterrupta (férias coletivas + férias individuais/antecipação de férias, a conversão será efetivada nos termos da lei, devendo a Administração de Pessoal ser comunicada sobre o pedido de abono com 15 (quinze) dias de antecedência, de modo a providenciar sua quitação junto com o pagamento das férias.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE

Será concedida licença maternidade pelo período de 06 (seis) meses à todas as empregadas do Sistema FIEMT (FIEMT, SESI, SENAI E IEL), contratadas sob as regras da CLT, a contar da data do nascimento de seus filhos, conforme art. 396 da CLT.

PARÁGRAFO 1º - Em razão da concessão acima dos 04 (quatro) meses previstos na legislação, as Entidades do Sistema FIEMT (FIEMT, SESI, SENAI E IEL) ficam desobrigadas de manter local apropriado para guarda, vigilância e assistência aos seus filhos no período da amamentação previsto no art. 5º da Lei nº 14.457/2022.

PARÁGRAFO 2º - As partes signatárias esclarecem que a negociação ora realizada é mais benéfica as empregadas, estando assim, amparadas pelo art. 611-A da CLT.

PARÁGRAFO 3º - A disposição contida no caput deste artigo poderá ser revista durante a vigência do ACT, devendo observar o disposto no art. 5º, da Lei nº 14.457/2022.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

Será concedida licença paternidade pelo período de 10 (dez) dias consecutivos, a todos os empregados das Sistema FIEMT (FIEMT, SESI, SENAI E IEL), contratados sob as regras da CLT, a contar da data do nascimento de seus filhos.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI

Assegura-se ao empregado o fornecimento gratuito, pelo empregador, de todo equipamento de proteção individual, bem como os uniformes e instrumentos necessários ao desenvolvimento do trabalho, mediante recibo, desde que sejam exigidos por lei ou pela empresa. Uma vez fornecido, é dever do empregado zelar pela manutenção e guarda do equipamento / uniforme / instrumento.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATUAÇÃO DA CIPA

Os integrantes da CIPA terão livre acesso a todos os locais de trabalho, em quaisquer dos turnos, sendo defeso ao empregador impedir, limitar ou inibir as ações, desde que estas não digam respeito a questões referentes ao campo de atuação da CIPA.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

Sob as expensas dos empregadores, todos os trabalhadores das Entidades envolvidas, inclusive os que laborem em localidades do interior do Estado de Mato Grosso, realizarão, nos prazos estabelecidos em lei, exames periódicos de saúde, conforme legislação específica.

PARÁGRAFO 1º - Serão incluídos ainda os exames de prevenção do câncer da mama, cérvico-uterino e da próstata, quando solicitados pelo médico do trabalho por ocasião dos exames periódicos.

PARÁGRAFO 2º - Os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais ficarão à disposição do empregado, sempre que por ele for solicitado.

PARÁGRAFO 3º - O empregado que for considerado inapto em exame demissional deve ser imediatamente encaminhado para o INSS, suspendendo-se o curso do aviso prévio, salvo se o empregado desejar dar por findo o Contrato de Trabalho ou que o INSS o considere apto em exame pericial.

PARÁGRAFO 4º – Na hipótese de o INSS conceder auxílio-doença ao empregado demitido, não se aplica ao mesmo o disposto na cláusula que trata de Auxílio-Doença neste acordo.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO – AAS

Quando solicitado pelo empregado, os empregadores, no prazo de 10 (dez) dias posteriores à solicitação, ficarão obrigados a fornecer, em formulário próprio do INSS, a relação dos salários mensais pagos nos últimos 36 (trinta e seis) meses, bem como os valores e data de recolhimento das contribuições previdenciárias.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO – PAE

Os empregadores visando dar atenção aos pilares preventivos da saúde emocional e bem-estar dos empregados efetuarão a contratação, via licitação, de empresa especializada na prestação de serviços de atendimento personalizado online em áreas como: psicologia, assistência social, dentre outras. Eventuais procedimentos acessórios, tais como: exames, internações etc., serão custeados pelos empregados.

Parágrafo Único - Os benefícios previstos no caput, não tem natureza salarial, mas sim indenizatória, não incorporando a remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos. Não constitui base de incidência pagamento de verbas trabalhistas, bem ainda contribuição previdenciária, de FGTS e/ou tributação de qualquer espécie.

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as entidades colocarão à disposição do Sindicato Profissional, em locais de fácil acesso aos trabalhadores, quadros de avisos para fixação de comunicados e informações de interesse da categoria profissional, enquanto trabalhadores e cidadãos, sendo vedada a divulgação político-partidária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - VISITA DA DIRETORIA

A diretoria do Sindicato Profissional, no exercício de suas funções, desejando manter contato com os empregadores de sua base territorial, terá garantido o imediato atendimento pelo representante que os empregadores designarem, desde que estes sejam previamente comunicados pelo Sindicato laboral.

COMISSÃO DE FÁBRICA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

Os membros da Comissão de Negociação serão dispensados do trabalho, sem prejuízo dos vencimentos, nos dias e horários designados para rodadas de negociações tendentes à celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, no limite de seis empregados, sendo até dois por entidade.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA ASSEMBLEIA GERAL DOS TRABALHADORES

As partes acordantes reconhecem que a Assembleia Geral é um direito fundamental dos trabalhadores, devendo ser garantida a sua realização quando convocada pela entidade sindical profissional, desde que em horário que não prejudique o bom andamento dos serviços.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A entidade indicada no Preâmbulo, a que estiver vinculado o Presidente do Sindicato Laboral, conceder-lhe-a dispensa do exercício de suas funções, sem prejuízos nos seus vencimentos durante a vigência do mandato sindical.

PARÁGRAFO 1º – Compete ao representante da classe trabalhadora, a que se refere o caput, além das previstas no Estatuto do Sindicato, as seguintes atribuições no exercício de suas funções: a) servir como canal adicional de comunicação entre as entidades e seus empregados, no trato de situações individuais e coletivas, ligadas às relações de trabalho; e b) fiscalizar o cumprimento de normas contratuais e atuar perante a direção das entidades, no sentido da resolução de todos os problemas decorrentes das relações de trabalho.

PARÁGRAFO 2º – Os empregadores liberarão os dirigentes sindicais de suas atividades para participarem de uma reunião anual, de cunho nacional (encontro/congresso), dos SENALBAS, desde que avisados com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, bem como, e no máximo 02 (dois) por entidade, para participarem de eventual reunião com a Diretoria das entidades patronais.

PARÁGRAFO 3º – As reuniões da Diretoria do SENALBA deverão ser realizadas fora do horário de expediente das entidades patronais, assim considerado de segunda a sexta das 8h às 17h30m.

PARÁGRAFO 4º – As assembleias de trabalhadores, realizadas nas dependências dos empregadores poderão ter início até 30 (trinta) minutos antes do encerramento do expediente das entidades patronais, devendo os mesmos ser dispensados para dela participarem, salvo motivo relevante.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PEDIDO DE INFORMAÇÕES

Os empregadores atenderão aos pedidos de informações encaminhados pelo SENALBA/MT, desde que se trate de questões atinentes às relações de trabalho.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES AO SINDICATO

CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

Os empregadores descontarão o percentual de 1% (um por cento) mensalmente, do salário base, dos empregados associados ao Sindicato, efetuando o repasse para a Entidade Sindical, na conta corrente Op. 03 – 871-2, agência 0016 – Caixa Econômica Federal, no prazo de até 10 (dez) dias após o desconto.

II) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Para a discussão do Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027 e da Contribuição Assistencial, foi publicado o Edital n. 29.146, página 195 do dia 07 de janeiro de 2026 no Diário Oficial do Estado de Mato Grosso. Nesse contexto foram realizadas assembleias nas Unidades do SESI, SENAI, IEL e FIEMT no Estado de Mato Grosso, nas seguintes datas:

- 02 de fevereiro de 2026, às 14:00 horas no SENAI/VÁRZEA GRANDE/MT;
- 03 de fevereiro de 2026 às 16:00 horas no SENAI/FATEC e SENAI/CUIABÁ/MT;
- 03 de fevereiro de 2026 às 19:00 horas no UNISENAI - CENTRO UNIVERSITÁRIO/MT;
- 04 de fevereiro de 2026, às 10:00 horas no SESI/SAÚDE/CUIABÁ/MT
- 04 de fevereiro de 2026 às 16:30 horas na ESCOLA SENAI DA CONSTRUÇÃO/CUIABÁ/MT;
- 05 de fevereiro de 2026, às 08:00 horas no SENAI/TECNOLOGIA/CUIABÁ/MT;
- 05 de fevereiro de 2026, às 14:30 horas no SESI-DR/SENAI-DR/IEL/FIEMT/CUIABÁ/MT;
- 09 de fevereiro de 2026, às 11:00 horas no SESI/RONDONÓPOLIS/MT;
- 09 de fevereiro de 2026, às 16:00 horas SENAI/RONDONOPOLIS/MT;
- 18 de fevereiro de 2026, às 08:30 horas no SENAI/JUINA/MT;
- 19 de fevereiro de 2026, às 09:00 horas no SENAI/NOVA MUTUM/MT;
- 19 de fevereiro de 2026, às 14:30 horas em no SENAI/LUCAS RIO VERDE/MT;
- 20 de fevereiro de 2026, às 16:00 horas SENAI/SORRISO/MT;
- 23 de fevereiro de 2026, às 16:00 horas no SENAI/SINOP/MT;
- 24 de fevereiro de 2026 às 16:00 horas no SESI/SINOP/MT;
- 25 de fevereiro de 2026, às 16:00 horas no SENAI/ALTA FLORESTA/MT;
- 02 de março de 2026, às 15:30 horas no SENAI e SESI/CACERES/MT;
- 04 de março de 2026, às 14:30 horas no SENAI/BARRA DO BUGRES/MT;
- dia 05 de março de 2026, às 11:00 horas SENAI ARIPUANÃ, através de videoconferência por meio do aplicativo Microsoft Teams pelo link: https://teams.live.com/meet/93147694838 22?p=61AJK7Z0g0FHBFNL8n
- 07 de março de 2026, às 07:30 horas SESI ESCOLA Cuiabá/MT e SESI ESCOLA Várzea Grande/MT;
- 11 de março de 2026, às 11:00 horas SENAI QUERÊNCIA, através de videoconferência por meio do aplicativo Microsoft Teams pelo link: https://teams.live.com/meet/931865972434?p=oTWbbYQwzmREkq0jGy;
- 19 de março de 2026, às 16:00 horas SESI, SENAI, IEL, FIEMT – DR – CUIABÁ.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em conformidade com o artigo 513, alínea 'e', da CLT e o Acórdão do ST F, Pleno, RG-ARE 1.018.459/PR, e conforme decisão da maioria dos empregados do SESI, SENAI, IEL e FIEMT nas assembleias acima, será descontado 3% (três por cento) sobre o salário dos empregados não filiados ao Sindicato, sobre o salário base do mês de maio de 2026, a título de Contribuição Assistencial, desde que beneficiados total ou parcialmente pela celebração do Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027. O total arrecadado será depositado na conta corrente 000871-2, operação 003, agência 016, Caixa Econômica Federal, até o 10º (décimo) dia do mês seguinte ao desconto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O percentual acima será parcelado em 03(três) vezes de 1%(um) por cento do salário base, limitado a R$ 100,00(cem) reais por parcela e, será descontado 1% (um) por cento no salário relativo ao mês **de junho 2026, 1% (um) por cento no salário relativo ao mês de julho/2026 e 1%(um) por cento no salário relativo ao mês de agosto/2026**. Os repasses ao SENALBA/MT serão efetuados

respectivamente em julho, agosto e setembro/2026.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica assegurado ao trabalhador não associado ao sindicato o direito de oposição, individual e pessoal perante o SENALBA/MT, por meio de carta devidamente protocolada na sede do sindicato no prazo do dia **25 a 29 de maio de 2026**, sendo que os trabalhadores lotados nas cidades do Interior do Estado, poderão enviar as cartas **via correio com AR**, postada na data de **25 a 29 de maio de 2026**. Endereço para protocolo/envio ao SENALBA/MT: Rua 13 de Junho, 1640 - Porto, Cuiabá - MT, CEP: 78020-000, nos horários de funcionamento **segunda-feira a sexta-feira das 08:00h às 19:00h**. O SENALBA encaminhará para o SESI, SENAI, IEL e FIEMT a relação contendo o nome dos(as) opositores(as) até o dia 15 de junho de 2026.

PARÁGRAFO QUARTO: Não terão validade as cartas de oposição protocoladas ou postadas fora do prazo estipulado no parágrafo anterior ou que não atendam as condições previstas.

PARÁGRAFO QUINTO: O disposto nos parágrafos primeiro e segundo desta Cláusula não será aplicado aos empregados filiados ao Sindicato, devendo o SENALBA encaminhar a relação destes.

PARÁGRAFO SEXTO: Os empregados que forem contratados após findado o prazo para o exercício do direito de oposição, terão 05(cinco) dias para apresentar a sua contestação, a contar da data da sua admissão.

PROCEDIMENTOS EM RELAÇÃO A GREVES E GREVISTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIREITO DE GREVE

A greve é assegurada constitucionalmente, sem qualquer restrição, sendo vedado às entidades qualquer tipo de intervenção que possa limitar esse direito.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - GRUPO ECONÔMICO

Tendo em vista que as entidades patronais indicadas nesta cláusula fazem parte do Sistema Federação das Indústrias no Estado de Mato Grosso (Sistema FIEMT), e considerando existir, para seu melhor gerenciamento, uma gestão compartilhada do Sistema FIEMT, os trabalhadores de uma entidade poderão exercer funções em outra ou outras ou para outra ou outras.

PARÁGRAFO ÚNICO. Todos os empregados do Sistema FIEMT terão tratamento isonômico quanto aos benefícios concedidos no âmbito deste Acordo Coletivo, ou seja, os benefícios concedidos aos empregados de determinada Entidade serão estendidos nos mesmos termos aos empregados das outras Entidades.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FLEXIBILIZAÇÃO NOS LIMITES DA LEI

As partes convenentes declaram que a negociação coletiva, ora pactuada, decorreu de concessões recíprocas mútuas, razão e fundamento pelo qual, os direitos e deveres, benefícios e restrições expressas nas diversas cláusulas, não devem ser vistas ISOLADAMENTE, e sim, com insertos na integralidade do pactuado, que decorreu do objetivo de manutenção e ampliação de vantagens aos empregados, da observância dos costumes e, primordialmente, da busca pela possibilidade de manutenção da geração de empregos, bem como de se viabilizar a atividade econômica (art. 7º, XXVI da CF).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DO PROTOCOLO, REGISTRO E ARQUIVAMENTO

O Sindicato Laboral compromete-se a realizar o protocolo, registro e arquivamento da presente Convenção

Coletiva de Trabalho junto ao Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos das cláusulas aqui ajustadas.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO

As partes se comprometem a cumprir o presente Acordo Coletivo de Trabalho em todos os seus termos e condições durante o prazo de sua vigência e até ser firmado uma nova negociação entre as partes, devendo discutir e aperfeiçoar o presente acordo, sempre que necessário.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA

Por descumprimento de qualquer cláusula deste acordo, salvo as que regulamentem situações já previstas em lei, as entidades arcarão com multa no valor equivalente a 02% (dois por cento) do salário básico, em favor do empregado prejudicado, se não cominada pena maior para a inadimplência.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - REVOGAÇÃO

Na forma do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, todas as cláusulas previstas nos anteriores Acordos Coletivos de Trabalho existentes entre as partes ora acordantes ficam expressamente revogadas, sendo substituídas integralmente pelas presentes cláusulas deste instrumento coletivo em virtude da plena negociação delas o que resulta no estabelecimento de novas condições de trabalho aqui ajustadas por mútuo consenso.

Cuiabá/MT, 06 de maio de 2026.

}

EDESIO MARTINS DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMP EM ENT CULT RECREAT E ASSIS SOCIAL

FERNANDA APARECIDA CAMPOS SILVA
OUTRO
SENAI - SERVICO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL

ALEXANDRE CELSO SERAFIM
OUTRO
SESI - SERVICO SOCIAL DA INDUSTRIA

SILVIO CEZAR PEREIRA RANGEL
PRESIDENTE
FEDERACAO DAS INDUSTRIAS NO ESTADO DE MATO GROSSO

FERNANDA APARECIDA CAMPOS SILVA
OUTRO

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

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