



# **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025-2026**

SESI, SENAI, IEL, CIEMG

## **ENTIDADES**

Serviço Social da Indústria (SESI/DRMG)  
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI/DRMG)  
Instituto Euvaldo Lodi (IEL/NRMG)  
Centro Industrial e Empresarial de Minas Gerais (CIEMG)

Sindicato dos Empregados em Entidades de Assistência Social, de Orientação e  
Formação Profissional no Estado de Minas Gerais (SENALBA/MG)

# Sumário

|   |    |
|---|----|
| CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE.....                                   | 3  |
| CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL .....                                      | 3  |
| CLÁUSULA TERCEIRA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA.....                                 | 3  |
| CLÁUSULA QUARTA – REDUÇÃO DE JORNADA.....                                       | 4  |
| CLÁUSULA QUINTA – SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO .....  | 5  |
| CLÁUSULA SEXTA – PONTO POR EXCEÇÃO .....  | 6  |
| CLÁUSULA SÉTIMA – FECHAMENTO DO PONTO.....                                      | 6  |
| CLÁUSULA OITAVA – RETORNO EMPREGADO INSS .....                                  | 6  |
| CLÁUSULA NONA – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA.....             | 6  |
| CLÁUSULA DÉCIMA – CRECHES .....   | 7  |
| CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – UNIFORMES.....                                       | 8  |
| CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – EPI'S.....  | 8  |
| CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – EMPREGADO ESTUDANTE .....                            | 8  |
| CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL.....                   | 8  |
| CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO.....                           | 8  |
| CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO.....                          | 9  |
| CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – LICENÇA CASAMENTO.....                                 | 9  |
| CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – LICENÇA LUTO .....                                     | 9  |
| CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO AO MÉDICO .....               | 9  |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA – ATESTADO MÉDICO-ODONTOLÓGICO .....                          | 10 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – FERIADOS/DIAS PONTES.....                          | 10 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – TOLERÂNCIA DE ATRASO.....                           | 10 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – FÉRIAS .....                                       | 10 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – FÉRIAS COLETIVAS .....                               | 11 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – GARANTIA DE EMPREGO NO RETORNO DE FÉRIAS .....       | 11 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – RELACIONAMENTO SINDICATO / ENTIDADES.....             | 11 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – BOLSAS DE ESTUDO .....                               | 11 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – DECLARAÇÃO .....                                     | 12 |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – CONTRACHEQUE .....                                     | 12 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA –EMPREGADOS EM ATENDIMENTO A CONTRATOS .....                 | 12 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – MENSALIDADE DO ASSOCIADO DO SINDICATO .....       | 12 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – SUSTENTAÇÃO FINANCEIRA/CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL... .. | 13 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – TELETRABALHO .....                                | 13 |

|  |    |
|--|----|
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – INSTRUTOR DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL ..... | 14 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – PLANO DE SAÚDE - REAJUSTE .....          | 15 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DIVULGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO.....        | 15 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – MULTA.....                               | 15 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS .....      | 15 |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – FORO COMPETENTE .....                      | 16 |

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** que entre si celebram, de um lado, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SENALBA/MG**, CNPJ 17.450.529/0001-00, e, de outro lado, o **SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI/DRMG**, CNPJ 03.773.834/0001-28, o **SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL – SENAI/DRMG**, CNPJ 03.773.700/0001-07, o **INSTITUTO EUVALDO LODI – IEL/NRMG**, CNPJ 17.422.056/0001-37 e o **CIEMG- CENTRO INDUSTRIAL E EMPRESARIAL DE MINAS GERAIS, CNPJ 17.246.661/0001-02**, mediante as cláusulas e condições seguintes:

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

---

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho para o período compreendido entre 1º de maio de 2025 e 30 de abril de 2026, tendo como data-base da categoria 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL**

---

Os salários dos empregados das entidades acordantes, vigentes em 1º de abril/2025, serão corrigidos a partir de 1º de maio de 2025, com o percentual de 5% (cinco inteiros por cento).

**§ 1º** - Poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais ou compulsórios, que tenham sido concedidos no período de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025, salvo aqueles decorrentes de promoções, transferências, equiparações salariais, implemento de idade e término de aprendizado e o concedido por liberalidade no mês de outubro/2024.

**§ 2º** - As diferenças salariais retroativas aos meses de maio e junho de 2025, serão pagas juntamente com os salários de julho de 2025.

### **CLÁUSULA TERCEIRA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

---

O SESI/DRMG, o SENAI/DRMG, o IEL/NRMG e o CIEMG ficam autorizados a praticar sistema de prorrogação ou redução de jornadas, com compensação, de modo que o aumento ou redução em um dia seja compensado em outro dia, independente do pagamento de horas extras, respeitado o limite máximo de duas horas extraordinárias diárias.

**§ 1º** – As compensações previstas nesta cláusula, em dias úteis, deverão ocorrer dentro do prazo de 12 (doze) meses, contados da vigência do presente Acordo. Caso isso não ocorra, o empregado deverá receber as horas de que seja credor, com adicional de 50% (cinquenta por cento).

**§ 2º** – O SESI/DRMG, o SENAI/DRMG, o IEL/NRMG e o CIEMG assegurarão aos empregados que trabalharem em sábados, a compensação em outro dia na razão de uma hora e meia de descanso para cada hora trabalhada.

**§ 3º** – O SESI/DRMG, o SENAI/DRMG, o IEL/NRMG e o CIEMG assegurarão aos empregados que trabalharem em dias de repouso ou feriado, a compensação em outro dia na razão de duas horas de descanso para cada hora trabalhada. Não havendo a compensação dentro do prazo estipulado no § 1º, o empregado receberá as horas trabalhadas que seja credor, com o adicional de 100% (cem por cento).

**§ 4º** – Nas unidades que funcionam nos finais de semana, deverá ser elaborada escala de folgas, observadas as previsões legais.

**§ 5º** – No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, havendo crédito de horas extras em favor do empregado este receberá no Termo de Rescisão o valor correspondente com os respectivos adicionais e, no caso de haver horas em débito estas serão perdoadas.

**§ 6º** – O sistema de compensação previsto nesta cláusula poderá ser aplicado também aos empregados contratados com jornada de tempo parcial de até 30 (trinta) horas semanais, limitado a 1 hora extra diária.

## **CLÁUSULA QUARTA – REDUÇÃO DE JORNADA**

---

O SESI/DRMG, o SENAI/DRMG, o IEL/NRMG e o CIEMG ficam autorizados a celebrar com seus empregados exercentes do cargo de instrutor e com os empregados dos demais cargos, que percebam salário superior a R\$ 5.264,73 (cinco mil, duzentos e sessenta e quatro reais e setenta e três centavos), acordos de alteração contratual para redução de jornada de trabalho, com a consequente redução proporcional do salário, para atender interesse das partes.

**§ 1º** – Para os empregados que tiveram sua jornada de trabalho reduzida, o 13º salário será calculado tendo como base a média da remuneração recebida no ano da redução.

**§ 2º** – Aos empregados que tiverem sua jornada de trabalho reduzida, fica assegurado na vigência do presente Acordo, o emprego ou indenização equivalente aos valores dos salários que receberiam no período, exceto para a hipótese de redução por interesse particular do empregado.

**§ 3º** – Para os empregados que percebam salário inferior a R\$ 5.264,73 (cinco mil, duzentos e sessenta e quatro reais e setenta e três centavos), o disposto nesta cláusula poderá ser aplicado, desde que por interesse particular do empregado, formalizado por escrito, assinado pelas partes e homologado pelo Sindicato.

**§ 4º** – Para aplicação da cláusula, em relação aos instrutores, deverá ser observada a homologação por parte do SENALBA/MG, não havendo esta exigência para os demais empregados que percebam salário superior a R\$ 5.264,73 (cinco mil, duzentos e sessenta e quatro reais e setenta e três centavos)

**§ 5º** – O pedido de redução de jornada por iniciativa do empregado, para atender interesses particulares, deverá ser previamente autorizado pela entidade empregadora.

**§ 6º** – Em todas as hipóteses de solicitação de redução, a mesma deverá ser formalizada por escrito e assinada pelas partes. Se por interesse particular do empregado, deverá ser feita de próprio punho, mantida a exigência da assinatura das partes.

## **CLÁUSULA QUINTA – SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

---

Com base na legislação atual vigente, as partes decidem que além do Sistema de Ponto Por Exceção previsto na cláusula sexta, o SESI/DRMG, o SENAI/DRMG, o IEL/NRMG e o CIEMG podem adotar Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, na modalidade de Sistema de Registro de Ponto Eletrônico.

**§ 1º** – Este Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho alternativo não admite: I – restrições de horário à marcação do ponto; II – marcação automática do ponto, utilizando-se o horário contratual, não se confundindo com o registro por exceção; III – exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e IV- existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

**§ 2º** – Adicionalmente este sistema alternativo também: I - está disponível no local de trabalho; II - permite a identificação de empregador e empregado; e III – possibilita, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

**§ 3º** - Os empregados que exercem cargos que demandam formação de nível superior, exceto os Instrutores de formação profissional, poderão ser dispensados do registro de ponto, conforme política interna das Entidades.

## **CLÁUSULA SEXTA – PONTO POR EXCEÇÃO**

---

Nos termos dos artigos 74 e 611A, X, da CLT, fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção. Neste caso, somente serão apontadas as excepcionalidades das jornadas diárias, sendo que pela ausência de anotação, presumir-se-á o cumprimento normal da jornada de trabalho.

## **CLÁUSULA SÉTIMA – FECHAMENTO DO PONTO**

---

Visando assegurar que o pagamento dos salários sempre ocorram antes ou até o limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte), as partes concordam que os registros de ponto possam ser fechados antes do final do mês, considerando-se para os empregados em atividade normal, que os dias posteriores ao fechamento serão de trabalho normal, sem faltas ou horas extraordinárias.

**Parágrafo Único** – Ocorrendo variações na frequência depois do fechamento do ponto (faltas ou trabalho extraordinário) elas serão consideradas na folha de pagamento do mês seguinte.

## **CLÁUSULA OITAVA – RETORNO EMPREGADO INSS**

---

As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou de salário, pelo prazo de 90 (noventa) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefício previdenciário por prazo superior a 60 (sessenta) dias, em decorrência de doença, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

**Parágrafo Único** – Ficam ressalvadas da aplicação desta cláusula as hipóteses de término de contrato por prazo determinado, cometimento de falta grave e pedido de demissão.

## **CLÁUSULA NONA – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

---

Aos empregados que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 meses de aquisição do direito à aposentadoria, fica assegurado o emprego ou indenização correspondente aos salários durante o período que faltar para a aquisição do direito.

**§ 1º** – O empregado ao se enquadrar nas condições previstas no caput, deverá comunicar formalmente, por escrito, sua situação à Entidade empregadora.

**§ 2º** – Caso venha a ser dispensado e não tenha feito a comunicação prevista no parágrafo anterior, o empregado deverá fazê-la no momento da comunicação da dispensa mediante recusa expressa e por escrito, sob pena da perda do

benefício previsto no caput. Sua rescisão ficará suspensa por 15 (quinze) dias para apresentação dos documentos comprobatórios.

**§ 3º** – Para fins do enquadramento das condições previstas no *caput*, não será considerado o período do aviso prévio, seja trabalhado ou indenizado.

**§ 4º** - Obtendo novo emprego, cessa para as entidades empregadoras a obrigação prevista no caput.

**§ 5º** - Não se aplica o disposto nesta cláusula aos casos de: rescisão contratual por justa causa; rescisão por acordo entre as partes; pedido de demissão, término do contrato de trabalho por prazo determinado ou por motivo de força maior.

**§ 6º** - Adquirido o direito a qualquer tipo de aposentadoria definitiva, extinguem-se as garantias previstas na cláusula.

## **CLÁUSULA DÉCIMA – CRECHES**

---

As entidades reembolsarão, a partir de 1º de maio de 2025, as despesas que a(o) empregada(o) tiver com a creche para seu filho, até que ele complete 24 (vinte e quatro) meses de idade, até o limite máximo mensal de R\$ 284,36 (duzentos e oitenta e quatro reais e trinta e seis centavos).

**§ 1º** – O reembolso previsto não integra o salário ou remuneração da(o) empregada(o) para nenhum efeito.

**§ 2º** – Ao efetuarem o reembolso especial acima estabelecido, as entidades ficam desobrigadas da manutenção ou credenciamento de creche.

**§ 3º** – Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho da(o) empregada(o), por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia de trabalho efetivo da(o) empregada(o).

**§ 4º** - Quando os pais forem empregados de uma das entidades signatárias, o pagamento não será cumulativo, fato este que obriga os empregados a indicar, por escrito, no ato do pedido do primeiro reembolso, o cônjuge que deverá receber o benefício.

**§ 5º** - As diferenças decorrentes do reembolso retroativas aos meses de maio e junho de 2025, serão pagas na folha de pagamento de julho de 2025.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – UNIFORMES**

---

As entidades concederão gratuitamente uniformes, desde que o uso seja exigido pelas empregadoras.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – EPI'S**

---

As entidades fornecerão gratuitamente os EPI's quando exigidos pela legislação e/ ou pelas empregadoras.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – EMPREGADO ESTUDANTE**

---

As entidades empregadoras asseguram aos empregados estudantes o abono de falta das horas ou dias de provas oficiais, quando coincidirem com o horário de trabalho, mediante comunicação prévia e confirmação posterior.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

---

As entidades SESI/SENAI liberarão cada uma, durante a vigência deste acordo, 1 (um) diretor do Sindicato profissional, para que fique à disposição do SENALBA/MG, sem prejuízo de salário ou remuneração, bem como de quaisquer outros direitos ou vantagens resultantes da relação de trabalho.

**§ 1º** – O SENALBA/MG indicará, no prazo de 30 (trinta) dias da assinatura deste Acordo, o nome dos dirigentes sindicais a serem liberados nos termos da presente cláusula.

**§ 2º** – A liberação se iniciará a partir da indicação do nome do dirigente sindical.

**§ 3º** – Havendo necessidade de substituição do dirigente liberado, o SENALBA/MG comunicará ao SESI/SENAI, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, para que se negocie a liberação de outro diretor.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

---

Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

---

A partir de 1º de maio de 2025, as entidades empregadoras fornecerão mensalmente ticket refeição ou alimentação, obedecendo aos critérios abaixo:

**1** – Para os empregados com jornada de trabalho menor que 4 (quatro) horas: 1 (um) ticket refeição por dia de trabalho, no valor de R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta centavos).

**2** – Para os empregados com jornada de trabalho igual ou superior a 4 (quatro) horas diárias: 1 (um) ticket refeição ou alimentação por dia de trabalho, no valor de R\$ 41,00 (quarenta e um reais).

**§ 1º** – A concessão deste benefício está dentro dos critérios estabelecidos na Lei 6.321/76 e no Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, que regula o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), com a ressalva de que o benefício, mesmo que parcialmente subsidiado pelas empregadoras, não se constitui em item de remuneração do empregado, para quaisquer efeitos legais.

**§ 2º** – As diferenças decorrentes do reajuste retroativo a 1º de maio serão pagas em 1º de agosto de 2025 e devidas apenas aos empregados que estiverem com contrato ativo no dia do crédito.

**§ 3º** - Fica garantido o fornecimento do benefício previsto no “caput” aos empregados afastados por doença, pelos primeiros 15 (quinze) dias, desde que a ausência seja justificada por atestado médico.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – LICENÇA CASAMENTO**

---

As entidades patronais accordantes concedem aos seus empregados que contraírem núpcias, 7 (sete) dias corridos de licença, contados da data do casamento.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – LICENÇA LUTO**

---

As entidades patronais accordantes concedem aos seus empregados afastamento de até 5 (cinco) dias consecutivos por motivo de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho, viva sob sua dependência econômica.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO AO MÉDICO**

---

Será abonada a ausência da(o) empregada(o) ao trabalho para acompanhar filho menor de 14 (quatorze) anos ao médico, limitada tal ausência a 8 (oito) horas por semestre, por filho, mediante a comprovação através de atestado de acompanhamento.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA – ATESTADO MÉDICO-ODONTOLÓGICO**

---

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos dos convênios que o SENALBA/MG firmar com Clínicas, para efeito de justificativa de ausência do empregado ao trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – FERIADOS/DIAS PONTES**

---

O SESI/DRMG, o SENAI/DRMG, o IEL/NRMG e o CIEMG poderão conceder aos seus empregados, mediante compensação, folgas nos recessos e nos dias pontes, conforme previsto no seu calendário institucional.

**§ 1º** – A compensação prevista no caput poderá ocorrer, com acréscimo na jornada de trabalho, a critério das entidades, no período correspondente à vigência do presente acordo coletivo de trabalho.

**§ 2º** – As lideranças (chefias imediatas) deverão propiciar condições para que os empregados realizem a compensação de jornada dos dias pontes, de modo a viabilizar a sua quitação, em conformidade com os prazos e regras previstas na cláusula Terceira - Compensação de Jornada, deste Acordo Coletivo de Trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – TOLERÂNCIA DE ATRASO**

---

Excepcionalmente, ocorrendo atraso de até 30 (trinta) minutos no início da jornada diária, o empregado poderá compensá-lo no mesmo dia, no final do expediente.

**Parágrafo Único** – Não havendo a compensação conforme disposto no *caput* o empregado sofrerá o desconto correspondente.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – FÉRIAS**

---

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados, dias já compensados ou com dia de repouso semanal remunerado.

**§ 1º** – Fica autorizado o fracionamento das férias em até 3 (três) períodos, desde que pelo menos um deles seja de no mínimo de 10 (dez) dias e nenhum deles seja inferior a 5 (cinco) dias.

**§ 2º** – A comunicação das férias aos empregados poderá ser feita com 15 (quinze) dias de antecedência.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – FÉRIAS COLETIVAS**

---

Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias coletivas proporcionais, mesmo que inferiores a 10 (dez) dias corridos. Findando as férias, o empregado retornará ao trabalho, iniciando-se novo período aquisitivo

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – GARANTIA DE EMPREGO NO RETORNO DE FÉRIAS**

---

Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido, por iniciativa do empregador, sem justa causa e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias, e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – RELACIONAMENTO SINDICATO / ENTIDADES**

---

As entidades se comprometem a receber os diretores do sindicato da categoria profissional desde que pré-avisados, por escrito, com antecedência mínima de 48 horas, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 4 pessoas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – BOLSAS DE ESTUDO**

---

Aos empregados do SESI/DRMG, do SENAI/DRMG, do IEL/NRMG e do CIEMG, que comprovarem filiação e quitação com o sindicato da categoria profissional, é garantida isenção de pagamento de anuidades escolares nas Unidades próprias, no caso de matrícula própria, de cônjuge e de filhos ou dependentes como tal reconhecidos pela legislação previdenciária, nas seguintes condições:

**I** - Isenção de 100% (cem por cento) do valor da anuidade, para matrículas iniciais efetuadas no presente ano, limitado o número de vagas a 1 (uma), por grupo de 300 (trezentos) empregados com contratos ativos no dia 1º (primeiro) de setembro do ano anterior, até o limite máximo de 50 (cinquenta) bolsas anuais.

**§ 1º** – Sendo insuficiente o número de vagas, cabe ao sindicato da categoria profissional, de comum acordo com os interessados, definir os critérios de distribuição das bolsas.

**§ 2º** – A distribuição das bolsas será livre entre os cursos do SESI/DRMG e do SENAI/DRMG, limitadas ao total de 3 (três) bolsas por Unidade, exceto para São

João Del Rei que permanecerá com o limite de 10 (dez) bolsas até a conclusão dos cursos dos empregados atualmente beneficiados.

**§ 3º** – Não perderá o benefício o empregado que for dispensado durante o ano escolar.

**§ 4º** – Até o dia 30 (trinta) de novembro, o sindicato da categoria profissional remeterá à Gerência de Administração de Pessoal uma relação contendo o nome dos contemplados para o próximo ano, juntamente com a documentação pertinente.

**§ 5º** – Até o dia 10 (dez) de julho de cada ano, o sindicato da categoria profissional remeterá à Gerência de Administração de Pessoal uma relação contendo o nome dos requerentes para o segundo semestre, somente para os cursos do SENAI, juntamente com a documentação pertinente.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – DECLARAÇÃO**

---

As entidades fornecerão no ato da rescisão, ao empregado dispensado sem motivo justificado, declaração contendo informações sobre o período trabalhado, últimos cargo e salário, desde que solicitada previamente.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – CONTRACHEQUE**

---

As entidades disponibilizarão aos seus empregados, comprovante de pagamento (contracheque) em que conste, além dos créditos e descontos mensais, sua carga de horas mensais e o valor a ser creditado na conta vinculada do FGTS.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA –EMPREGADOS EM ATENDIMENTO A CONTRATOS**

---

Os empregados admitidos para fins de atendimento a contratos de prestação de serviços, que tenham em suas cláusulas condições mais benéficas em decorrência da atividade realizada nas empresas contratantes, não serão considerados como paradigmas para outros empregados que não estejam lotados no mesmo contrato, independentemente do município/ local que ocorrer a prestação de serviços.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – MENSALIDADE DO ASSOCIADO DO SINDICATO**

---

As entidades descontarão, mensalmente, em folha de seus empregados sindicalizados, a mensalidade social, recolhendo-a ao sindicato até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, ficando assegurado ao empregado associado o direito de suspender ou cancelar, a qualquer tempo, a autorização de desconto mediante comunicação por escrito ao seu sindicato.

**Parágrafo Único** - Os respectivos valores serão repassados ao SENALBA-MG até o 5º dia útil de cada mês sob pena de acréscimo de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, multa de 10% (dez por cento) e correção monetária sobre os valores.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – SUSTENTAÇÃO FINANCEIRA/CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

---

Conforme aprovado na assembleia virtual, realizada no site da entidade sindical de 24 a 28 de fevereiro de 2025, após publicação ocorrida no jornal Estado de Minas no dia 19/02/2025 e, com ampla divulgação nos meios de comunicação do sindicato, respeitando o estatuto do sindicato e o julgamento do STF no tema 935 de repercussão geral, ficaram definidos os seguintes critérios:

**§ 1º** – A contribuição será no percentual de 3% (três por cento), descontado do salário bruto de todos os integrantes da categoria, que não apresentaram oposição quando da assembleia virtual, em uma única vez na folha de pagamento de salário, do mês subsequente ao da assinatura do instrumento pelas partes.

**§ 2º** – O SENALBA-MG deverá encaminhar a relação dos empregados que apresentaram pedidos de oposição até o dia 15 do mês em que haverá o desconto. Caso não seja possível enviar neste período, o desconto será realizado no mês subsequente.

**§ 3º** – As entidades empregadoras procederão até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, o respectivo depósito da contribuição negocial na conta do sindicato SENALBA-MG (Banco CEF agência 0084 operação 003 conta corrente 00570229-4), enviando para a entidade através de carta ou meios eletrônicos, o comprovante do depósito realizado e a listagem dos trabalhadores contribuintes.

**§ 4º** – O SENALBA-MG reafirma que as Entidades são meras intermediárias no tocante ao citado desconto salarial, assim, caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o SENALBA-MG, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre as Entidades, elas poderão cobrar do SENALBA-MG ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo as Entidades notificar o SENALBA-MG acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – TELETRABALHO**

---

A critério do SESI, SENAI, IEL e o CIEMG, fica autorizada a instituição do teletrabalho, sem necessariamente haver a predominância do serviço executado fora das dependências das entidades empregadoras.

**Parágrafo Único** – As Entidades envidarão esforços para atender eventuais demandas dos empregados para disponibilizar os equipamentos tecnológicos necessários à prestação do teletrabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – INSTRUTOR DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

---

Considera-se Instrutor de Formação Profissional (IFP) nos termos do art. 61, da Lei de Diretrizes e Bases do Ensino Nacional nº 9.394/1996, o empregado com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, que ministra conteúdos teóricos e práticos na educação profissional utilizada pelo SENAI para preparar jovens e adultos para o mundo do trabalho.

**§ 1º** - A educação profissional compreende as seguintes modalidades de ensino:

- a) Iniciação Profissional, que forma competências básicas, de baixa complexidade ou transversais a uma ou mais profissões;
- b) Aprendizagem Industrial, para profissionalização gratuita de jovens de 14 a 23 anos, em cursos de nível básico;
- c) Qualificação Profissional, que forma competências preparando o aluno para o exercício de uma profissão para o mercado de trabalho;
- d) Aperfeiçoamento Profissional, destinado aos profissionais que já possuem competências do perfil profissional em determinada área do conhecimento e almejam aprimorá-las;
- e) Curso Técnico, que promove a habilitação técnica de nível médio ao formar competências necessárias para o mercado e uma sólida base técnico-científica.

**§ 2º** – Em razão da natureza de suas atividades, o salário do Instrutor de Formação Profissional é mensal, conforme a jornada prevista em lei, e não está atrelado ao número de exposições teóricas e práticas orientadas por ele, incumbindo-lhe, ainda, realizar durante a sua jornada qualquer outro serviço que seja compatível com a sua função de instrutor.

**§ 3º** – Por não serem professores na forma da lei, os Instrutores de Formação Profissional estão enquadrados sindicalmente no SENALBA, sendo por ele representados na forma do inciso III do art. 8º, da Constituição Federal.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – PLANO DE SAÚDE - REAJUSTE**

---

Considerando a inflação médica superior aos índices que medem os preços ao consumidor;

Considerando o aumento significativo do custo do Plano de Saúde contratado pelas Entidades, referente ao período de maio/2024 a abril/2025;

Considerando a reestruturação do Plano de Saúde que é concedido por liberalidade pelas Entidades;

Considerando que a sinistralidade do Plano de Saúde foi reduzida nos últimos 12 (doze) meses,

As partes acordantes estabelecem que, excepcionalmente, não haverá repasse para os empregados e seus dependentes do reajuste do Plano de Saúde, que será integralmente suportado pelas Entidades empregadoras.

§ 1º - Fica estabelecido que o reajuste do Plano de Saúde, relativo ao período de maio/24 a abril/25, objeto desta cláusula, não poderá ser repassado aos trabalhadores em nenhum momento futuro.

§ 2º - As partes acordam que, em razão da alteração das condições do Plano de Saúde até então praticadas, consideram-se plenamente regularizadas e resolvidas, para todos os fins de direito, quaisquer obrigações ou responsabilidades, no que concerne às regras anteriores.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DIVULGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO**

---

As partes divulgarão os termos do instrumento normativo, após a assinatura, a fim de dar publicidade.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – MULTA**

---

Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do salário do empregado, com limite máximo de R\$127,48 (cento e vinte e sete reais e quarenta e oito centavos), em caso de descumprimento das obrigações de fazer constantes deste acordo, que será paga em favor do empregado prejudicado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

---

Em decorrência do Acordo Coletivo de Trabalho, consubstanciado no presente instrumento, as entidades patronais acordantes ficam desobrigadas do

cumprimento de quaisquer condições de trabalho existentes em outros instrumentos normativos, que porventura fossem aplicadas aos seus empregados, no período de sua vigência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – FORO COMPETENTE**

---

Fica eleito o foro da Comarca de Belo Horizonte/MG para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente Acordo, com renúncia expressa a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

Belo Horizonte/MG, 15 de julho de 2025.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SENALBA/MG**

Cristina Andrade do Vale  
CPF 865.469.106-91

**SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA – SESI/DRMG  
SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL – SENAI/DRMG  
INSTITUTO EUVALDO LODI – IEL/NRMG**

Flávio Roscoe Nogueira  
CPF 902.534.186-15

**CENTRO INDUSTRIAL E EMPRESARIAL DE MINAS GERAIS – CIEMG**

Fausto Varela Cançado  
CPF 232.459.726-87