

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ000965/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 15/05/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR016414/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13041.105939/2023-20  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/05/2023

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS, FILANTROPICAS E ORGANIZACOES NAO GOVERNAMENTAIS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 27.641.935/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO ANTONIO ALVES DO CARMO;

E

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0001-94, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0097-36, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0028-04, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0121-09, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0116-33, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0013-28, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0033-71, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0105-80, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0011-66, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0012-47, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA;

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

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS, FILANTROPICAS (ASSOCIAÇÕES, CONGREGAÇÕES, IRMANDADES, CRECHES, INSTITUTOS, FUNDAÇÕES, IGREJAS DE TODOS OS CREDOS, CENTROS DE RECUPERAÇÃO, OSCIPS, ASILOS, CASAS LARES, OUTRAS INSTITUIÇÕES QUE TRABALHAM COM CRIANÇAS, ADOLESCENTES E COM OS BENEFICIÁRIOS DA**

**ASSISTÊNCIA SOCIAL) E EM ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS - ONG'S, com abrangência territorial no Estado do Rio de Janeiro/RJ, conforme a certidão do MTE, com abrangência territorial em RJ.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE/ PISO SALARIAL □ 2023/2023**

As Instituições aplicarão o índice de reajuste a partir de 1º janeiro de 2023 no percentual de **6,5% (seis vírgula cinco por cento)**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica estabelecido para o ano de 2023 o piso mínimo mensal no valor de **R\$ 1.622,95 (hum mil seiscentos e vinte e dois reais e noventa e cinco centavos)** para a carga horária de **200** horas mensais, estipulando como salário-mínimo hora a importância correspondente a **R\$ 8,11 (oito reais e onze centavos)**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Não serão praticados valores inferiores ao salário-mínimo hora estabelecido no §1º.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**- Os salários dos empregados admitidos após 01/01/2023 serão reajustados de forma Proporcional ao mês de ingresso, respeitando-se o limite estipulado nesta Cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O cálculo proporcional deverá ser feito levando-se em conta o reajuste percentual de **6,5% (seis vírgula cinco por cento)** determinado no caput da presente cláusula.

**PARÁGRAFO QUINTO** - A memória de cálculo deverá ser feita com o percentual de reajuste de **6,5%** dividido pelo período de 12 meses e multiplicado pelos meses que estão faltando, até a próxima data-base, a partir da data de admissão.

**PARÁGRAFO SEXTO** - As diferenças salariais devidas do reajuste salarial concernentes aos meses de Janeiro, fevereiro e março de 2023 que antecederam a negociação e registro do presente Acordo Coletivo serão pagas em 3 parcelas nos meses de **Abril, Maio e Junho de 2023**.

### **Pagamento de Salário □ Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO MENSAL**

O pagamento dos salários será mensal, obrigando-se a empregadora a fornecer aos empregados comprovantes de pagamento e descontos efetuados no mês, discriminando salário, horas extras, gratificações adicionais, trabalho em feriados e qualquer outro valor porventura recebido ou descontado do empregador, por meio físico ou eletrônico, a critério do empregador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os empregados poderão receber através de depósito bancário, valendo como comprovante do pagamento dos valores descritos em contracheque o recibo de depósito, estando dispensada a assinatura.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Estão autorizados os descontos legais, bem como aqueles que forem expressamente autorizados pelos empregados.

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

### CLÁUSULA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO

Em caso de necessidade de substituição de outra função, desde que devidamente autorizada pelo gestor correspondente, enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, limitando aqui caráter eventual substituições que não ultrapassem mais que **quatro** vezes ao mês, o Empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído nos dias que efetivamente tiver substituído, sem que caracterize direito adquirido ou redução salarial, quando finda a substituição.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA SEXTA - DA CESTA ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá, mensalmente, cesta básica no valor de **R\$ 100,00 (cem reais)**, podendo ser creditado tal valor em cartão alimentação de aceitação em mercados e congêneres, ou ainda, ser entregue a cesta de alimentos ao empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para fazer jus a cesta o empregado não poderá ter mais de 1 (uma) falta injustificada no mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica ajustado que o valor da cesta concedida não caracteriza salário in natura, não possuindo caráter salarial, não integrando, por isso, à remuneração do empregado, para nenhum efeito legal.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Em caso de afastamento previdenciário a Instituição fornecerá cesta básica ao empregado até o 30º dia de afastamento.

### CLÁUSULA SÉTIMA - DAS REFEIÇÕES

Aos empregados do Lar Fabiano de Cristo, será oferecido em cada unidade uma refeição e um lanche sem que lhes seja cobrado qualquer importância a esse título, não caracterizando o fornecimento salário *in natura*, ressalvando, desde já, que não integrará o salário ou outras parcelas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em caso de impossibilidade de fornecimento de alimentação nos moldes acima destacados, o Lar Fabiano fornecerá aos seus empregados que laborem em jornada superior a 06 (seis) horas diárias, sem ônus para os mesmos, ticket refeição/alimentação com o valor facial de R\$ 27,12 (vinte e sete reais e doze centavos), pelo número de dias trabalhados.

#### Auxílio Transporte

### CLÁUSULA OITAVA - - VALE-TRANSPORTE

O desconto referente ao vale transporte será tão somente sobre os dias trabalhados.

### Auxílio Saúde

#### CLÁUSULA NONA - DO PLANO DE SAÚDE

A Empresa fornecerá aos empregados plano de saúde por coparticipação aos empregados, devendo o empregado realizar o pagamento decorrente da coparticipação nos meses de utilização, que será descontado no salário.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Em caso de afastamento previdenciário, o empregado deverá manter o pagamento dos valores da coparticipação na medida da utilização. Em caso de não pagamento, por prazo superior a 60 (sessenta dias), o Empregador poderá rescindir o plano.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O empregado também será excluído do plano no caso de não pagamento, seja por inexistência de saldo ou outro motivo, por mais de 60 dias.

#### CLÁUSULA DÉCIMA - DO PLANO ODONTOLÓGICO

Mediante convênio firmado entre a Empregadora e Empresa prestadora de serviços Odontológicos, os empregados poderão aderir a plano odontológico, arcando com o valor correspondente, que será descontado do salário.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Em caso de afastamento previdenciário, o empregado deverá manter o pagamento dos valores da coparticipação. Em caso de não pagamento, por prazo superior a 60 (sessenta dias), o Empregador poderá rescindir o plano.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O empregado também será excluído do plano no caso de não pagamento, seja por inexistência de saldo ou outro motivo, por mais de 60 dias.

### Seguro de Vida

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do Seguro de Vida em Grupo  SVG, aos empregados e instituições, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores, devendo ser cumprida nas seguintes condições:

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO:

SEGURO DE VIDA EM GRUPO			
	TITULAR	CÔNJUGE	FILHOS
	R\$	R\$	R\$
MORTE	18.000,00	5.400,00	3.600,00
MORTE ACIDENTAL	18.000,00	5.400,00	NÃO TEM

INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	18.000,00	5.400,00	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	18.000,00	5.400,00	NÃO TEM
ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	7.000,00	7.000,00	7.000,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS	12.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDÊNCIA EM CASO DE IPA ATÉ	3.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
AUXÍLIO INVENTÁRIO	500,00	NÃO TEM	NÃO TEM
AUXÍLIO EXUMAÇÃO *	600,00	NÃO TEM	NÃO TEM
AUXÍLIO NATALIDADE (cartão)	280,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ASSISTÊNCIA À SERVIÇOS BÁSICOS	200,00	NÃO TEM	NÃO TEM
AUXILIO HOMOLOGAÇÃO (PATRONAL) ATÉ	1.800,00	NÃO TEM	NÃO TEM
4 SORTEIOS MENSAIS	500,00	NÃO TEM	NÃO TEM

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

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

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

**ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR:** Extensiva ao cônjuge e aos filhos de até 21 anos ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. O serviço ofertado é de assistência, portanto, o serviço deve ser acionado através da central ☐ **0800 601 4827** solicite apresentando o CPF do titular e para sua segurança anote o número do protocolo de atendimento. Caso a opção seja reembolso das despesas, o valor comprovado será descontado da cobertura de morte.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A Instituição empregadora deverá informar através do e-mail: [svgrj@abccconvenios.com.br](mailto:svgrj@abccconvenios.com.br), via planilha, a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 25 de cada mês, com as seguintes informações sobre todos os empregados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO E NOME DA MÃE**. Caso o dia padrão para envio seja final de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto.

I- A não informação por parte da Instituição empregadora dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia do mês vigente, para inclusão e utilização no referido benefício, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o benefício ao empregado e prejudicou tanto sua utilização quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.

II- É de inteira responsabilidade da Instituição empregadora o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro, caso a Instituição empregadora esteja em atraso com qualquer boleto por mais de 15 dias, com isso terão seus empregados excluídos da apólice. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão inicial de todos os empregados, a inclusão dos admitidos a cada mês e a exclusão dos empregados no mês de demissão (atualização mensal), junto ao sindicato. As informações dos empregados admitidos e demitidos deverão ser enviadas dentro do prazo acima referido para inclusão e ou baixa do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:**

1. Para garantia das coberturas contratadas por intermédio desta negociação coletiva, a Instituição empregadora deverá proceder ao pagamento do valor de **R\$ 11,00 (onze reais)** por cada empregado, através de boleto bancário enviado mensalmente via e-mail.
2. As Instituições se comprometem a arcar com o custo de no mínimo **R\$ 5,50 (cinco reais e cinquenta centavos)** para cada um dos seus empregados mensalmente. Os empregados arcarão com o custo máximo de **R\$ 5,50 (cinco reais e cinquenta centavos)** cada, mensalmente.
  1. Caso a Instituição empregadora não receba os boletos até 5 (cinco) dias antes do vencimento deverá solicitá-los através do telefone: **(21) 9729-31988** (WhatsApp) ou e-mail: [svgrj@abconvenios.com.br](mailto:svgrj@abconvenios.com.br)

#### **PARÁGRAFO QUARTO:**

I- A Seguradora determina que os empregados aposentados por invalidez e ou afastados por doença não podem ser incluídos no seguro; caso os afastados por doença já estejam segurados os mesmos não poderão ser excluídos da lista mensal, continuando segurado normalmente. Os empregados que tem idade superior a **70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias** não podem ser incluídos no seguro por força das condições contratadas, no entanto, os que já estiverem no seguro permanecerão segurados, independente da idade. No caso dos afastados por doença, após a inclusão, a empresa ficará responsável pela manutenção dos mesmos, no período em que estiverem afastados por doença; caso o empregado tenha trabalhado na instituição no mínimo um dia, deverá ser descontado o seguro de vida dele, e o mesmo, ficará segurado até o último dia do mês do desconto.

II-A documentação relativa à abertura do sinistro deverá ser encaminhada para o seguinte e-mail: [svgrj@abconvenios.com.br](mailto:svgrj@abconvenios.com.br).

**PARAGRAFO QUINTO:** As instituições que oferecem Seguro de Vida em Grupo aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que as coberturas e vantagens adicionais contratadas não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, bem como a parte do trabalhador não seja maior do que o valor aqui estabelecido, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do Seguro de Vida em Grupo oferecido, a Instituição empregadora deverá enviar para o e-mail: [sindfilantropicas@sindfilantropicas.org.br](mailto:sindfilantropicas@sindfilantropicas.org.br), cópia do contrato, apólice ou proposta com o prestador de serviço, relação de empregados que utilizam/utilizarão o benefício e o último boleto pago ao prestador de serviço com autenticação bancária legível, e especificar qual percentual ou custo pago pelas partes (empregado e empregador), além de quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Fica estipulado que as Instituições empregadoras devem enviar para verificação todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação do seguro ou de envio de permanência, a cada data base.

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

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 15 dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os segurados, cônjuges e herdeiros. Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estes não serão atualizadas caso a Instituição empregadora esteja inadimplente. Após a quitação de toda a pendência a Instituição empregadora deverá enviar a relação de empregados atualizada para reinclusão. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição empregadora será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento, em dobro, dos meses em que o empregado não esteve segurado, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência, a cobrança será extrajudicial e/ou judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento deste ACT, o que não isenta à Instituição empregadora da obrigatoriedade da quitação de pagamento(s) pendente(s).

**PARÁGRAFO OITAVO:** O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, juros moratórios de 0,033% ao dia e mais correção monetária, imputável à instituição.

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

empregado com idade igual ou superior a **70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias** e/ou afastado será da Instituição empregadora.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** Caso a Instituição empregadora efetue o desconto mensal do empregado não incluído em lista de atualização (inclusão/exclusão), implicará em responsabilidade civil por parte do empregador. Para garantia do Seguro de Vida em Grupo é necessário o cumprimento, por parte da Instituição empregadora, o envio da listagem nos prazos estipulados e os pagamentos conforme cláusulas do Seguro de Vida em Grupo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** As Instituições empregadoras detêm a prerrogativa de descontar dos trabalhadores até 50% do valor do referido Seguro de Vida em Grupo (SVG). Para tanto, cabe ao empregador possuir a adesão formal do empregado para pagamento de parte do presente Seguro de Vida em Grupo, conforme aprovado em assembleia desde sua inclusão em ACT. A falta da autorização de compartilhamento não exime as Instituições empregadoras do cumprimento integral desta cláusula, visto que o descumprimento enseja em responsabilização civil de reparar o dano ao trabalhador prejudicado, bem como, as penalidades previstas neste Instrumento Coletivo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** O Seguro de Vida em Grupo é assegurado a todo empregado da categoria e na inexistência de autorização formal para desconto em sua folha de pagamento, a Instituição empregadora deverá custear integralmente o referido benefício.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO:** A Instituição empregadora, por liberalidade, poderá incluir seus voluntários no benefício Seguro de Vida em Grupo, estando ciente que, quando houver sinistro, deverão comprovar o vínculo de voluntariado, sob pena de ser responsabilizada pelo valor integral da indenização garantida nesta cláusula.

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

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO:** A Instituição empregadora deverá, através da sua área própria, ter em seus arquivos o  formulário de indicação de beneficiários  assinado, no qual o segurado poderá indicar qualquer pessoa. Esse formulário deverá ser obtido via [e-mail:svgrj@abconvenios.com.br](mailto:svgrj@abconvenios.com.br) ou telefone: (21) 9729-31988 (WhatsApp). Na falta desse formulário, o pagamento de indenização será conforme Código Civil Brasileiro, Arts. 792 e 793.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO:** Os trabalhadores das empresas receberão do seguro de vida um cartão/vale referente ao auxílio natalidade do filho(a), sem custo para trabalhador(a) e empregador.

O Auxílio Natalidade será no valor de R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais).

A auxílio será destinado às crianças recém-nascidas de até 3 meses de idade e será fornecida uma única vez. A mãe deverá entrar em contato com a central de atendimento, através do 0800 601 4827, em um prazo máximo de 30 (trinta) dias após o parto ou 30 (trinta) dias após o recebimento da guarda (provisória ou definitiva) do bebê. No contato, a mãe deverá fornecer os dados para atendimento e enviar 01 (uma) cópia da Certidão de Nascimento do bebê, bem como, 01 (uma) cópia da Certidão de recebimento da Guarda, se for o caso.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO:** Em caso de óbito do titular, a pessoa responsável pelo processo de inventário, na qualidade de inventariante, fará jus ao recebimento de auxílio nas despesas de emolumentos do respectivo inventário do empregado (titular), a título de ressarcimento das despesas adimplidas, no valor de até R\$ 500,00 (quinhentos reais). Esse valor será pago mediante a apresentação das notas fiscais dos emolumentos quitada junto aos cartórios privados e estatais. O valor será pago em até 30(trinta) dias úteis após a entrega dos respectivos documentos pedidos pela seguradora junto ao Sindicato.

**PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO: ASSISTÊNCIA À SERVIÇOS BÁSICOS:** Em caso de morte do segurado, o beneficiário receberá o ressarcimento do valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) em quatro parcelas de R\$ 50,00 (cinquenta reais) para pagamento dos serviços básicos (água, luz e água), mediante comprovação de pagamento.

**PARÁGRAFO DÉCIMO NONO: RESCISÃO TRABALHISTA:** Esta cobertura visa indenizar à empresa os custos com a rescisão trabalhista caso haja a morte natural ou acidental de seu funcionário (CLT) com valor contratado a título de ressarcimento da rescisão.

**PARÁGRAFOVIGÉSIMA: EXUMAÇÃO:** Em caso de morte do segurado, e necessidade de exumação, o beneficiário será reembolsado até o valor definido acima.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMA PRIMEIRA: SORTEIO:** Cada segurado receberá um número da sorte para a participação no sorteio. Ele será composto por 5 (cinco) algarismos aleatórios. Todos os empregados segurados ativos concorrerão a 4 sorteios R\$ 500,00 (quinhentos reais), em 4 (quatro) vezes ao mês, aos sábados (no mês que tiver 05 sábados, o sorteio acontecerá a partir do segundo, através da Loteria Federal, pelo número constante no certificado individual do seguro de vida e/ou acidentes pessoais expedido pela seguradora.

O segurado será contemplado quando: Os 5 (cinco) números da sorte lidos da esquerda para a direita, coincidirem, na ordem, com as unidades do primeiro ao quinto prêmios da Loteria Federal.

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

### **PARÁGRAFO VIGÉSIMA TERCEIRA: LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)**

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

II. Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela administradora com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante no ACT, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal  necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato , prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).

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

### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** - No caso de concessão de aviso prévio pela Instituição, o empregado que requerer, mediante a comprovação de novo emprego, será dispensado do cumprimento do restante do aviso, na hipótese, todas as verbas rescisórias, bem como o pagamento do saldo de salário serão pagos no prazo legal de 10 dias.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES POR PRAZO DETERMINADO**

É facultado ao Lar Fabiano de Cristo, a contratação de empregados por prazo determinado para atendimento a Projetos de Parceria, Convênios, atendimento de demanda Específica de natureza ou



transitoriedade predeterminada, substituição de empregados temporariamente por férias/licenças médicas/gestantes, afastamento, observando ao disposto na Lei Federal 9.601/98 (DOU de 22 de janeiro de 1998).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Ante a natureza dos serviços prestados, que dependem das condições das parcerias com terceiros, será permitida até (4) quatro prorrogações do contrato por prazo determinado, sem que perca o contrato a característica de contrato por tempo determinado, sendo observado que a soma das prorrogações não ultrapassará o prazo máximo de dois anos da contratação nesta modalidade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os empregados contratados por prazo determinado receberão por motivo da rescisão contratual o pagamento de saldo de salário, 13º salário proporcional e férias + 1/3 vencidas e/ou proporcionais e levantamentos dos depósitos do FGTS.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**- Em caso de rescisão antecipada do Contrato por prazo determinado, sem justo motivo, por parte do Empregador, será devido também a título de indenização de natureza não salarial, o valor correspondente a 50% dos salários do período restante para o término do contrato.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUITAÇÃO ANUAL**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA**

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

#### **Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

##### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE LICENÇA MÉDICA**

Fica garantida a estabilidade provisória de 30 (trinta) dias ao empregado que retornar da licença médica (auxílio-doença) com alta dada pelo INSS, cujo tempo de afastamento de serviço seja superior a 60 (sessenta) dias.

##### **Estabilidade Aposentadoria**

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PRÉ - APOSENTADORIA

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

A) se faltarem 06 (seis) meses para atingir tal objetivo, desde que tenham trabalhado para o mesmo empregador por mais de 02 (dois) anos;

B) a cada ano após os 02 (dois) anos acima mencionado na letra A, o empregado terá direito a mais 30 (trinta) dias de garantia de emprego com limite máximo de 12 (doze) meses.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A não comunicação ao **empregador**, pelo **empregado**, no prazo de **72 (setenta e duas) horas**, de que alcançou os requisitos previstos nesta cláusula, invalidará sua aplicação. E, tão logo atingido o direito ao benefício da aposentadoria, cessará o direito à garantia prevista também nesta cláusula.

### Jornada de Trabalho □ Duração, Distribuição, Controle, Faltas

#### Compensação de Jornada

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA COMPENSAÇÃO

As horas extras poderão ser compensadas dentro do mês da ocorrência, sem que seja devido o acréscimo estipulado no §4º da cláusula □DA JORNADA□. Caso as Horas Extras prestadas não forem totalmente compensadas, as horas extras restantes deverão ser pagas com o acréscimo disposto no §3º da Cláusula □DA JORNADA□, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento).

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As faltas injustificadas ou não autorizadas e atrasos serão descontados do empregado, sendo certo que a compensação será definida de acordo com a necessidade de trabalho da empresa.

#### Controle da Jornada

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA JORNADA

Os empregados realizarão a jornada de até 200 horas mensais e 40 horas semanais, conforme pactuado no contrato de trabalho, que serão alocadas da forma que melhor atenda as atividades do empregador, sempre, conforme escala, que será divulgada com no mínimo 7 dias de antecedência, exceto em casos excepcionais que a empresa informará a nova escala no prazo mínimo de 48 horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Acordam as partes que as jornadas de trabalho serão efetuadas por escala, sempre respeitando o mínimo legal, ou seja, de uma folga semanal e um domingo ao mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica, desde já, autorizada a realização de horas extras não superiores a 2 (duas) horas diárias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As horas extras quando não compensadas dentro do período estipulado na Cláusula "DA COMPENSAÇÃO" do presente acordo, serão pagas com o adicional de 50% sobre o salário hora normal do empregado, em qualquer modalidade de contrato de trabalho, exceto contrato de aprendizagem, respeitado o previsto no art. 413, II da CLT.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O intervalo para alimentação e descanso para os empregados que trabalharem mais de 6 horas diárias será de no mínimo 1 (hora) e no máximo 2 (duas) para a jornada diária, não sendo este computado para a jornada.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Fica autorizado o fracionamento do intervalo em até dois períodos, sendo um deles de no mínimo 45(minutos) e o segundo de 15 (minutos), a fim de que o empregado realize sua alimentação e lanche, sem que isso importe em violação ao disposto no artigo 71 da CLT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DOS FERIADOS**

Em caso de necessidade de trabalho nos Feriados, estes, quando não compensados com uma folga extra no mês da ocorrência, serão pagos com acréscimo de 100%.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO DE PONTO**

A Empresa poderá adotar cartões de ponto, folhas ou ponto eletrônico biométrico devendo estes serem marcados ou assinados pelo próprio empregado.

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

### **Faltas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS JUSTIFICADAS**

As Instituições concederão aos empregados licença remunerada de:

I - 05 (cinco) dias consecutivos por motivo de falecimento do cônjuge, ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), viva sob sua dependência econômica;

II - 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento;

III - 05 (cinco) dias consecutivos pelo nascimento de filho.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Assegura-se o direito da ausência remunerada de 01 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho (a) menor ou dependente previdenciário de até 06 (seis) anos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FERIADO DA CATEGORIA**

Ajustam as partes que o feriado da categoria será gozado sempre na 3ª (terceira) segunda feira do mês de Outubro acompanhando o feriado da sua principal mantenedora.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA ESCALA 12 X 36**

Na forma do artigo 59-A da CLT é facultado ao Lar Fabiano de Cristo a adoção da escala de 12 x 36, sendo já considerados na remuneração mensal os descansos semanais remunerados e, compensados os feriados e prorrogações de trabalho noturno.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO DA SAÍDA/EMPREGADO ESTUDANTE**

O empregado estudante terá abonada sua hora, quando decorrente do comparecimento a exames escolares nos estabelecimentos de ensino, quando conflitante com a jornada de trabalho, sem prejuízo de seus direitos e vantagens, desde que haja comunicação ao empregador com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência à realização dos mesmos, mediante comprovação do estabelecimento de ensino.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO ALEITAMENTO**

As empregadas que estejam amamentando poderão optar por gozar de licença amamentação de 15 dias ininterruptos, após o fim da licença maternidade, para fins de cumprimento do artigo 396 da CLT, sem prejuízo de sua remuneração, não cumulativo com a possibilidade de chegar 30 min antes e saída antecipada, até que complete 6 (seis) meses de idade, mediante a apresentação de recomendação médica e a assinatura do médico sob o carimbo do qual conste o nome completo e registro no CRM.

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

Na forma dos artigos 145 e 130-A da CLT, ao pagamento da remuneração das férias, e se for o caso do abono referido no Art. 143 da CLT, até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período de férias, podendo ser iniciado antes de feriados ou folgas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As férias poderão ser gozadas em até 3 períodos, sendo um de no mínimo 14 dias e os dois demais não inferiores a 5 dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O pagamento poderá ser feito de forma integral ou ainda dois dias antes do início de cada período de férias.

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

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORME**

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

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

Os atestados médicos devem ser apresentados no prazo máximo de 48 horas ao Gestor da Unidade, podendo ser entregue pelo cônjuge e filhos, em caso de impossibilidade de locomoção em decorrência da doença.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TAXA PARA CUSTEIO DE BENEFÍCIOS**

Em cumprimento ao deliberado por maioria na Assembleia Geral do Sindicato dos Empregados, fica convencionado que as instituições descontarão dos salários de seus empregados, **em folha de pagamento**, a TAXA PARA CUSTEIO DE BENEFÍCIOS pelo Sindicato dos Empregados proporcionará direta ou indiretamente, serviços médicos e odontológicos, conforme convênio, assim como o acesso gratuito à colônia de férias do Sindicato e aos eventos sociais através de convênios, inclusive assistência jurídica em conformidade com a alínea  e  do artigo 513 da CLT.

A TAXA PARA CUSTEIO DE BENEFÍCIOS será descontada mensalmente, em valor correspondente a **4% (quatro por cento) do salário mínimo nacional** e recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao mês do desconto, em guia fornecida gratuitamente pelo Sindicato dos Empregados.

Após o vencimento do prazo fixado acima, as instituições pagarão multa de 10% (dez por cento) do valor, acrescido de juros de 0,33 (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Subordina-se esta TAXA PARA CUSTEIO DE BENEFÍCIOS a oposição do trabalhador, manifestada perante o Sindicato Profissional, individualmente, e de próprio punho, até o décimo quinto dia a contar da data da assinatura do presente Acordo Coletivo, entregue diretamente e pessoalmente na sede do sindicato, sito à Rua Camerino, nº 128 □ 10º andar - Centro □ RJ. Os empregados das unidades situadas em Campos dos Goytacazes e Araruama poderão, ainda, enviar carta de oposição através de e-mail [sindfilantropicas@sindfilantropicas.org.br](mailto:sindfilantropicas@sindfilantropicas.org.br) ou AR

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os trabalhadores admitidos na instituição, após o início da vigência da presente Cláusula, a eventual manifestação de discordância em relação ao desconto da TAXA PARA CUSTEIO DE BENEFÍCIOS terá que ser feita, impreterivelmente, no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar de sua admissão nas instituições, individualmente, e de próprio punho, valendo a falta de manifestação formal de discordância no referido prazo, como sua concordância com a efetivação do desconto.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

As Instituições descontarão de seus empregados a importância fixa de R\$35,00 (trinta e cinco reais), de uma só vez, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, em favor do Sindicato dos Empregados, **em folha de pagamento** na forma do contido na letra "e", do art. 513, da CLT, combinado com o dispositivo 462 do mesmo diploma legal, para manutenção dos serviços sociais e jurídicos mantidos em favor da respectiva categoria profissional, conforme aprovado em assembleia.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** □ A importância decorrente do desconto acima referido será recolhida mediante ficha de compensação bancária, a ser enviado pelo Sindicato, ou através da tesouraria do mesmo, até o décimo dia do mês subsequente, sob pena de incidir uma multa equivalente a 10% (dez por cento) do total do valor a ser arrecadado, além da correção pelo IGPM ou outro indexador autorizado pelo Governo Federal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** □ Fica assegurado ao empregado o direito de oposição, manifestada perante o Sindicato Profissional, individualmente, e de próprio punho, até o décimo quinto dia a contar da data da assinatura do presente Acordo Coletivo, entregue diretamente e pessoalmente na sede do sindicato, sito à Rua Camerino, nº 128 □ 10º andar - Centro □ RJ. Os empregados das unidades situadas em Campos dos Goytacazes e Araruama poderão, ainda, enviar carta de oposição através de e-mail [sindfilantropicas@sindfilantropicas.org.br](mailto:sindfilantropicas@sindfilantropicas.org.br) ou AR

**PARÁGRAFO TERCEIRO** □ Ficam **isentos do desconto** estabelecido nesta cláusula os trabalhadores sindicalizados, associados da entidade, que descontam o valor da Contribuição Taxa de Custeio de Benefícios em favor do Sindicato de Empregados.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho aplicar-se-á no âmbito das filiais/unidades da Empresa acordante, tanto para as que já estão descritas no presente acordo, quanto em relação a outras unidades que porventura possam ser abertas pelo Lar Fabiano de Cristo, e abrangerá todos os seus setores, funções e unidades com abrangência territorial no Estado do Rio de Janeiro/RJ.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre a empresa e os trabalhadores das filiais/unidades do Rio de Janeiro representados pelo Sindicato dos empregados, inclusive aqueles que venham a ser firmados após essa data, independentemente de qualquer outra formalidade

}

SERGIO ANTONIO ALVES DO CARMO

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS,  
FILANTROPICAS E ORGANIZACOES NAO GOVERNAMENTAIS DO ESTADO DO RIO DE  
JANEIRO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA

Diretor

LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA

Diretor

LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA

Diretor

LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA

Diretor

LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA

Diretor

LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA  
Diretor  
LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA  
Diretor  
LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA  
Diretor  
LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA  
Diretor  
LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA  
Diretor  
LAR FABIANO DE CRISTO

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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