

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001788/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/08/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR039220/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.110172/2023-51  
DATA DO PROTOCOLO: 08/08/2023

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

SPDM - ASSOCIACAO PAULISTA PARA O DESENVOLVIMENTO DA MEDICINA, CNPJ n. 61.699.567/0124-41, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MARIO SILVA MONTEIRO;

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 2022 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, FILANTRÓPICAS (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 - MENOR SALÁRIO PRATICADO – (PISO SALARIAL)

Fica garantido o piso salarial profissional estadual para todas as categorias, observado o valor do salário hora proporcionalizado com base na carga horária constitucional e valores fixados nos contratos de gestão e termos de colaboração celebrados entre a SPDM e os entes públicos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**– Nenhum empregado da SPDM em atuação no Estado do RJ, poderá receber a partir de 1º MAIO de 2023, salário inferior a R\$ **1.400,00 (hum mil quatrocentos e reais)**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para jornadas inferiores a 40 horas semanais, o piso salarial poderá ser proporcional às horas trabalhadas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Os profissionais amparados por esse acordo coletivo que vierem a ser contratados pela SPDM e que já possuam vínculo empregatício anterior não poderão requerer isonomia ou equiparação com o contrato de trabalho já existente com a SPDM, pois trata-se de contratos de trabalhos distintos, com função, carga horária e remuneração diferenciadas, as quais obrigatoriamente se vinculam aos diversos contratos de gestão celebrados entre a SPDM e os entes públicos.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A SPDM concederá aos seus empregados que possuam salário superior ao piso salarial o reajuste salarial de de **3% (três por cento)**, sobre o salário do mês de dezembro de 2022, a partir de 1º de maio de 2023, cujas diferenças dos meses de (maio/2023 e junho/2023), serão devidamente quitadas na folha de pagamento de Julho/2023.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE SALARIO**

A SPDM fornecerá, obrigatoriamente, demonstrativo de pagamento, onde se leia claramente discriminada a remuneração recebida pelo empregado, bem como os descontos previstos em lei e os depósitos do FGTS, facultando-se a utilização de meio eletrônico.

**PARÁGRAFO ÚNICO-** Ocorrendo erro na folha de pagamento, a SPDM pagará aos seus empregados, as eventuais diferenças na próxima folha de pagamento, a partir da comunicação por escrito, feita pelo trabalhador.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias prestadas por todos os empregados representados pelo SINDICATO, serão remuneradas com percentual de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal de serviço. São consideradas horas normais de trabalho as horas relativas a cada jornada estabelecida pela empresa, incluindo os plantões constantes neste Acordo Coletivo.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Por não se considerar tempo à disposição da empresa, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal de trabalho, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

##### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas serão acrescidas de acordo com a legislação em vigor.

##### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade, quando devido, terá como base de cálculo o valor definido pela legislação vigente.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Permite-se a prorrogação de jornada em locais insalubres, desde que respeitadas as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas em Lei ou em normas regulamentadoras do Ministério da Economia, através da Secretaria do Trabalho.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA NONA - VALE ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO

A SPDM poderá conceder refeição local, ou vale refeição ou alimentação, que será reajustado a partir de 1º de MAIO de 2023 para o valor facial de **R\$ 26,90 (vinte e seis reais e noventa centavos)** em número de dias trabalhados para os profissionais que laborarem em jornada superior a **06 (seis)** horas por dia.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** Cujas diferenças dos meses de (maio/2023, junho/2023 e julho/2023), serão realizadas no pedido dos benefícios de Agosto/2023 com crédito em 10/08/2023.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A SPDM concederá aos seus empregados no mês de dezembro de 2023 o bônus de alimentação no valor único de **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)**.

## Auxílio Transporte

### CLÁUSULA DÉCIMA - VALE-TRANSPORTE

A SPDM fornecerá vale transporte a seus empregados, ficando autorizado o desconto na folha de pagamento no percentual de **6% (seis por cento)** sobre o valor do salário base do empregado, nos termos da legislação vigente.

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CRECHE OU AUXILIO CRECHE

A partir de 1º de MAIO de 2023 a SPDM fornecerá creche, conforme estabelecido no artigo 7º, inciso XXV da Constituição Federal/88 c/c os artigos 389 parágrafo 1º, artigo 400 da Consolidação das Leis do Trabalho ou convênio, desde que autorizado pela autoridade competente, ou o reembolso creche até o valor de **R\$ 229,87 (duzentos e vinte e nove reais e oitenta e sete centavos)** mensais, mediante comprovação da despesa, para crianças de até 5 anos e 11 meses.

## Seguro de Vida

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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

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

**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:**

I - 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.

II - A Instituição se compromete 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.

III - 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@abccconvenios.com.br](mailto:svgrj@abccconvenios.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:** A instituição que oferece 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 desta CCT, 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:** A Instituição empregadora 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@abccconvenios.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.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMA: 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 CCT, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal “o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”, prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD.

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

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA**

O adicional de transferência, previsto no artigo 469, parágrafo 3º, da CLT, será de 25% (vinte e cinco por cento).

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

##### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

A SPDM e seus empregados estão desobrigados a homologar a rescisão de contrato junto ao sindicato representativo, bastando fazer a formalização do desligamento na própria organização, sendo uma liberalidade do empregado, se fazer assistir por advogado (assumindo os custos) no ato do recebimento das verbas rescisórias.

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

##### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade da gestante, a partir da comprovação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do art. 10º, II, b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88.

##### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE PARA O SERVIÇO MILITAR**

Garantias de emprego ou salário ao menor, em idade de prestação de serviço militar, desde o seu alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa ou dispensa de incorporação.

##### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTERNET E INTRANET**

O SINDICATO e os EMPREGADOS ficam cientes de que o sistema de correio eletrônico da SPDM somente poderá ser utilizado para fins estritamente relacionados às suas atividades laborais, respondendo o empregado, direta e pessoalmente, pelo ressarcimento de todo e qualquer custo, incidente ou dano sofrido pela ORGANIZAÇÃO ou por terceiros em virtude do uso inadequado daquela ferramenta, que poderá, inclusive, ensejar a demissão por justa causa.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ACORDOS DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

De acordo com o Artigo 59, parágrafos 2º e 5º da CLT, a Organização poderá celebrar acordos individuais de prorrogação e compensação de jornada de trabalho diretamente com os empregados.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS**

A SPDM poderá adotar o sistema de banco de horas para compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia, pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o período máximo de 1 (um) ano para efetivação da compensação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Além da compensação prevista na forma constante nesta cláusula, a SPDM poderá adotar o regime de liberação antecipada do horário normal de trabalho, para reposição posterior, no mesmo quantitativo de horas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O total de horas normais de trabalho que integram o período de vigência do Banco de Horas, isto é, as horas que serão compensadas, não poderão exceder a 2 (duas) horas do dia.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A SPDM poderá optar pela compensação no período destinado à concessão de férias, adicionando-se aos dias de férias, os correspondentes à compensação prevista nesta cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Para a compensação das horas de trabalho do Banco de Horas, a SPDM poderá fixar a marcação das compensações semanais, quinzenais ou mensais, mas nunca superior ao período de vigência do presente acordo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTROLE DE PONTO**

A marcação de ponto poderá ser feita por meio mecânico ou similar, ou livro de ponto, com a assinalação diária do horário destinado a repouso e alimentação.

**PARÁGRAFO ÚNICO**- Fica expressamente ajustado que a SPDM poderá adotar, em substituição aos sistemas convencionais de anotação de horário de trabalho dos empregados, sistemas alternativos de controle e marcação, com base na legislação vigente.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADAS**

A - Por 02 (dois) dias consecutivos, por motivo de falecimento do cônjuge, ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), que viva sob sua dependência econômica.

B - Por 01 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho (a) menor ou dependente previdenciário de até 06 (seis) anos.

C - Por 03 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento.



## **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGIME DE PLANTÕES E JORNADA SEMANAL DE TRABALHO**

Na forma do art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, tendo em vista a natureza especial das atividades, bem como o interesse da categoria profissional, é facultada a SPDM a adoção de escalas de plantão de **12x36, 12x60, 24x72, 24x96, 24x120 e/ou 24x144** e nelas incluídas o período de refeições, sendo obrigatória a marcação do ponto nas entradas e saídas e intervalo de refeição/descanso. Quaisquer destas escalas de plantão são consideradas como jornada ordinária de trabalho, inclusive quando coincidente com domingos e feriados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73, da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os empregados não poderão deixar de comparecer às suas escalas predeterminadas ou abandoná-las sem a presença de seus substitutos, exceto quando expressamente autorizados por seu superior hierárquico.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A SPDM permitirá a troca de dois plantões por mês, mediante comunicação prévia de 72 (setenta e duas) horas, no mínimo, do empregado interessado à chefia respectiva, garantindo que o plantão destinado ao empregado possa ser trocado com um colega não sujeito ao plantão naquele dia e vice-versa sendo que na ausência do colega que se comprometeu a fazer a troca, tão somente a ele, poderá ser imputada a falta injustificada. A compensação da troca deverá ocorrer até trinta dias.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Para atender interesses recíprocos, a SPDM poderá adotar a escala de plantão 12x60 com até 4 (quatro) complementações de 12 (doze) horas, desde que o total de horas efetivamente trabalhadas não ultrapasse 180 (cento e oitenta) horas no mês e respeitado o descanso entre jornadas.

**PARÁGRAFO QUINTO**- Nas hipóteses dos plantões citados, a SPDM concederá, no mínimo, 1 (uma) hora de intervalo para alimentação e/ou repouso, atendendo ao disposto no artigo 71 e seus parágrafos da CLT.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Os empregados estudantes, regularmente matriculados em cursos oficiais ou reconhecidos, terão abonadas as suas faltas por motivo de comparecimento às provas escolares coincidentes com seus horários de trabalho, obrigados, porém, à comunicação prévia com antecedência de 72 (setenta e duas) horas à sua chefia e posterior comprovação de seu comparecimento.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

As férias não poderão ter início nas folgas, sábados, domingos, feriados, exceto os empregados que trabalham em regime de escala, e, em dias eventualmente compensados. O aviso prévio das mesmas deverá ser dado conforme o disposto na legislação em vigor.

#### **Licença Adoção**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA ADOÇÃO**

A empregada mãe adotante será concedida licença maternidade, nos termos da Lei n°. 10.421, de 15 de abril de 2002.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AFASTAMENTO E RETORNO DE BENEFÍCIO DO INSS**

O empregado fica obrigado, nos casos de afastamento e/ou retorno de benefício pelo INSS, a apresentar à SPDM, os atestados médicos e/ou documentos de concessão/término de benefício, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o início ou término do benefício.

**PARÁGRAFO ÚNICO-** A não apresentação no prazo especificado autoriza a empresa à não realização do pagamento dos referidos dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

Após o nascimento de seu filho o empregado terá direito a uma licença de 5 (cinco) dias, sem prejuízo da remuneração.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

##### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE MATERIAL INDISPENSÁVEL**

Fornecimento de todo material indispensável ao exercício digno da atividade do empregado

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO**

Obrigatoriedade do fornecimento de equipamentos de proteção aos empregados para o exercício das respectivas funções, na conformidade da legislação de higiene, segurança e medicina do trabalho.

##### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORME**

Desde que exigidos pela organização e pelas normas regulamentares baixadas pelas autoridades competentes, deverão ser fornecidos gratuitamente uniformes completos, em tecidos não transparentes, a serem conservados pelos empregados.

##### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS E PCMSO**

Os exames médicos por ocasião da admissão e demissão dos empregados, na forma da lei, serão custeados exclusivamente pela SPDM.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A SPDM poderá se utilizar de todos os meios e formas, inclusive a TELEMEDICINA, para dar cumprimento a previsão da Norma Regulamentadora (NR7), ficando assegurado ao Médico do Trabalho a solicitação de exames complementares, inclusive solicitar exame presencial, haja vista ser uma conduta médica.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO MÉDICO**

Para fins de justificativa de faltas por motivo de doença só serão válidos os atestados médicos ou odontológicos fornecidos pelos serviços credenciados da Organização ou os expedidos pelo SUS, observado a legislação vigente.

**PARÁGRAFO ÚNICO**- O empregado fica obrigado, nos casos de afastamentos e retornos, a apresentar à Organização os atestados médicos no RH ou na unidade, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o início do afastamento. A não apresentação no prazo especificado autoriza a Organização a realizar o desconto dos dias até a efetiva entrega, sem prejuízo das penalidades daí decorrentes.

#### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

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

A SPDM descontará 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 de correção monetária na forma da lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**– Fica assegurado ao empregado o direito de oposição, manifestada perante o Sindicato Profissional, individualmente, e de próprio punho, até o 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.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CORRESPONDÊNCIAS**

A SPDM distribuirá aos seus empregados todas as correspondências enviadas pelo Sindicato.

#### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RECREAÇÃO PARA OS TRABALHADORES**

A SPDM o apoiará o SINDICATO na divulgação das programações de sua Sede Campestre e realização de eventos esportivos, sociais e culturais destinados aos trabalhadores.

}

SERGIO ANTONIO ALVES DO CARMO  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS,  
FILANTROPICAS E ORGANIZACOES NAO GOVERNAMENTAIS DO ESTADO DO RIO DE  
JANEIRO

MARIO SILVA MONTEIRO  
Diretor  
SPDM - ASSOCIACAO PAULISTA PARA O DESENVOLVIMENTO DA MEDICINA

**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>.