

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001496/2016  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/08/2016  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034067/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.081784/2016-10  
DATA DO PROTOCOLO: 04/07/2016

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

SIND DOS EMPREGADOS EM INST BENEF RELIG E FILAN DO ESTADO DO RJ, CNPJ n. 27.641.935/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO ANTONIO ALVES DO CARMO;

E

MITRA DIOCESANA DE PETROPOLIS, CNPJ n. 28.805.190/0001-33, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEOZIRIO PAIXAO NETO ;

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 2016 a 31 de dezembro de 2016 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 em RJ.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - MENOR SALÁRIO PRATICADO

Nenhum empregado da Mitra Diocesana de Petrópolis poderá receber a partir de **1º janeiro de 2016**, salário inferior a **R\$ 1.090,12 (mil e noventa reais e doze centavos)**.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica assegurado aos empregados representado pelo Sindicato o recebimento do Piso Regional do Estado, caso este ultrapasse o piso acima fixado e a partir de sua fixação.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - ATUALIZAÇÃO SALARIAL**

A Mitra Diocesana de Petrópolis concederá aos seus empregados, a partir de **1º de janeiro de 2016**, um reajuste salarial de **11% (onze por cento)**.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE 13º SALÁRIO**

A Instituição assegurará o pagamento referente ao 13º salário em duas parcelas, sendo a primeira parcela no mês de junho e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro de cada ano.

### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO ADMISSSIONAL**

Aos empregados admitidos para função de outro dispensado, sem justa causa, será garantido salário igual ao do dispensado praticado pelo empregador, consoante a legislação vigente.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO**

O empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, enquanto perdurar a substituição, sem que caracterize direito adquirido ou redução salarial, quando finda a substituição.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO DE MATERIAL DE SERVIÇO**

É vedado o desconto de material de serviço perdido ou danificado no exercício da função sem ocorrência de culpa por parte do respectivo empregado.

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

#### **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE SALÁRIO**

A Instituição deverá fornecer comprovante mensal de pagamento aos empregados, discriminando as verbas pagas, seus quantitativos e descontos, bem como os valores recolhidos à Previdência Social e à conta vinculada do FGTS.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ATUALIZAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO**

Fica estabelecido, que todas as gratificações e demais parcelas fixas percebidas pelos empregados, devem ser atualizadas nas mesmas épocas e percentuais que reajustam o valor dos salários percebidos pelos respectivos empregados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA**

A todo empregado que lidar com numerário da empresa na função de caixa será pago uma gratificação de "quebra de caixa", a razão de **10% (dez por cento)** do salário mensal.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias trabalhadas após a jornada normal e diária de trabalho serão remuneradas da seguinte forma:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo para as 02 (duas) primeiras horas;

b) 100% (cem por cento) de acréscimo às demais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As horas trabalhadas pelos empregados em dias de Domingo, Feriados Municipais, Estaduais e Federais, serão acrescidas de 100% (cem por cento) em relação às horas normais.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRIÊNIO**

A Instituição concederá aos empregados o adicional por tempo de serviço na forma de triênio por períodos completos de três anos, no valor equivalente a 4% (quatro por cento) do salário base percebido pelos empregados beneficiados.

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno será remunerado com adicional de **20% (vinte por cento)** sobre a hora diurna, hora noturna é assim considerada aquela realizada entre 22:00h de um dia e 05:00 horas do dia seguinte.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TICKET REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

Fica garantido a todos os empregados que trabalham acima de 06 (seis) horas diárias, a concessão de ticket ou vale alimentação, no valor facial de **R\$ 21,00 (vinte e um reais)**, em número de dias trabalhados, sem ônus para os empregados, exceto aquelas instituições que fornecem alimentação, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvados situações mais favoráveis.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O auxílio sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza remuneratória, nos termos da lei nº 6.321/1976 c/c OJ nº 133 da SDI-I do TST, Decreto Regulamentador 5/1991 e da Portaria GM/MTE nº 03, de 01.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002) com as alterações dadas pela Portaria GM/MTE nº 08, de 16.04.2002.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LANCHE NOTURNO**

Aos empregados da instituição, com prestação de serviços no horário noturno, será fornecido um lanche sem que lhes sejam cobrados qualquer importância a este título, por ocasião do registro do cartão de ponto, para alimentar-se no meio da noite.

### **Auxílio Transporte**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

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

### **Auxílio Saúde**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO COM FARMÁCIA**

A instituição manterá o convênio com a Farmácia Saúde, a fim de atenderem os seus funcionários na aquisição de medicamentos. A responsabilidade pelo pagamento destas despesas é de caráter exclusivo do trabalhador, sendo certo que no referido convênio constará que o empregado somente poderá adquirir medicamentos, por mês, até o limite máximo de **30% (trinta por cento)** do seu salário.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE/EDUCAÇÃO INFANTIL**

A instituição fornecerá creche aos empregados que possuam filhos até 05 (cinco) anos de idade, conforme estabelecido no artigo 7º, inciso XXV, da CF/88 c/c o artigo 389 parágrafo 1º.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No caso de substituição à exigência contida no “caput” desta cláusula, a instituição reembolsará no valor de **30% (trinta por cento)** do salário mínimo nacional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ficará o empregador dispensado de conceder creche e/ou reembolso aos empregados cujos (as) filhos (as) usufruam de creche mantida pela instituição, ou ainda recusarem eventual creche conveniada pelo empregador que lhe seja apresentada.

### Seguro de Vida

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Todos os empregados da Mitra Diocesana de Petrópolis deverão estar segurados após o envio por parte da Instituição ao SINDFILANTRÓPICAS, através do e-mail: [filantropicassvg@wmgestao.com.br](mailto:filantropicassvg@wmgestao.com.br) as seguintes informações sobre todos os empregados: **NOME, CPF, DATA NASCIMENTO, NOME DA MÃE, CTPS, FUNÇÃO, DATA DE ADMISSÃO E SALÁRIO**. Estas informações serão o suficiente também para garantir aos seus dependentes legais, o direito ao benefício quando for o caso. O referido seguro tem as seguintes importâncias seguradas, com o pagamento de R\$ 7,80 (sete reais e oitenta centavos), por empregado:

<b>COBERTURAS</b>	<b>TITULAR</b>	<b>CÔNJUGE</b>
MORTE	16.000,00	8.000,00
<b>INDENIZAÇÃO ESPECIAL POR MORTE ACIDENTAL</b>	16.000,00	8.000,00
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE	16.000,00	8.000,00
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	16.000,00	8.000,00
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR DOENÇA	16.000,00	Não tem
ASSISTÊNCIA FUNERAL, EXTENSIVA AOS FILHOS ATÉ 21 ANOS OU ATÉ 24 COMPROVADAMENTE NA CONDIÇÃO DE ESTUDANTE UNIVERSITÁRIO, ATÉ:	3.000,00	3.000,00

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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 esteja inadimplente; com isso terão seus empregados excluídos da apólice, retornando-os após o pagamento de todas as pendências. 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 **SINDFILANTROPICAS**. As informações dos empregados admitidos e ou demitidos deverão ser informadas até o dia **25 de cada mês**, para emissão e ou baixa do Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais. Lembre-se que, essas informações precisam ser atualizadas junto à seguradora para não prejudicar a indenização em caso de sinistro. A entidade não está isenta de nos enviar as admissões e ou demissões caso tenha feito a homologação no SINDFILANTRÓPICAS.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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. 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 Instituição ficará responsável pelo pagamento integral das mensalidades dos mesmos no período em que estiverem afastados por doença e ao retornarem ao trabalho, terão descontado os valores pagos em seus salários. Caso o empregado tenha trabalhado na Instituição, no mínimo um dia; deverá ser descontado o seguro de vida dele e ficará seguro até o último dia do mês do desconto.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Dos **R\$ 7,80 (sete e oitenta reais)** que correspondem ao prêmio mensal deste seguro, a Instituição arcará com o custo integral, mensalmente, que, nos termos do inciso V do § 2º do Art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, não se configurarão em salário in natura dos empregados.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O SINDFILANTROPICAS se responsabiliza pelo fiel cumprimento do seguro de cada um dos empregados a partir do primeiro dia de cada mês, para tanto, a Instituição deverá proceder ao pagamento, dos R\$ 7,80 (sete reais e oitenta centavos) por cada empregado, até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, através de boleto bancário enviado **mensalmente via e-mail** pela **Administradora**, desde que a Instituição atualize a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 25 de cada mês. O valor a pagar será o resultado do número de empregados vezes o valor individual de R\$ 7,80 (sete reais e oitenta centavos). Caso não os receba até 5 dias antes do vencimento solicite-os através do telefone: [\(31\) 3442-1300](tel:3134421300) ou e-mail: [cobranca1@wmgestao.com.br](mailto:cobranca1@wmgestao.com.br)

**PARÁGRAFO QUINTO:** 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, imputável à Instituição.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Para ter direito aos serviços oferecidos na cobertura de Assistência Funeral ligue antes de qualquer providência para **0800 6385433 (Demais cidades do Estado) ou 3003-5433 (Capital)**, solicite apresentando o CPF do titular e para sua segurança anote o número do protocolo de atendimento, se o responsável não comunicar à seguradora antes dos procedimentos com o funeral, o mesmo perderá o direito de receber a Assistência Funeral, pois, não caberá reembolso.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Cada segurado receberá um Certificado individual do Seguro de Vida e/ou Acidentes Pessoais expedido pela METLIFE Seguros, caso não tenha recebido favor nos requisitar.

**PARÁGRAFO OITAVO:** A Instituição que já mantém **Apólice de Seguro de Vida em Grupo**, a favor de seus empregados em condições mais vantajosas das aqui previstas deverá comprovar tal situação no **prazo de 30 (trinta) dias**, após a assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, diante do Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO NONO:** A seguradora determina que os empregados não podem ser incluídos duas vezes na mesma apólice, ou seja, duas vezes no mesmo seguro de vida em grupo, caso o empregado trabalhe em duas instituições que nós representamos. Caso aconteça um sinistro de morte (natural ou acidental) do empregado, e o seu cônjuge trabalhe na mesma entidade ou em alguma outra entidade que o SINDFILANTROPICAS representa, a seguradora não irá efetuar o pagamento de duas indenizações; a seguradora irá pagar apenas um benefício, ou seja, de morte do titular. Favor entrar em contato com o SINDFILANTROPICAS, pois só assim saberemos desta situação e tomaremos as devidas providências antes de qualquer fatalidade.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** É necessário que o empregador, através da sua área própria (departamento de pessoal), tenha em seus arquivos o “formulário apropriado para designações dos beneficiários” ou seja, o Termo de Nomeação e/ou Alteração de Beneficiários; termo que foi enviado juntamente com o seu certificado individual. O mesmo deverá estar totalmente preenchido e assinado pelo segurado. Quando houver algum sinistro este documento deverá acompanhar o restante das documentações para a liquidação do Seguro de Vida em Grupo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** O presente Seguro de Vida aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário e etc.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – Inadimplência:** A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 30 dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os segurados, cônjuges e herdeiros. Após a quitação de toda a pendência ficarão segurados no mês referente ao pagamento. Devido a inadimplência a Instituição será responsável pelos custos advindos da necessidade de cada beneficiário.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO:** Caso a Instituição Empregadora efetue o pagamento 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 é necessário o cumprimento por parte da Instituição Empregadora, do envio da lista até o vigésimo quinto dia de cada mês e o devido pagamento até o dia 10 do mês subsequente ao desconto do empregado.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO:** Em caso de sinistro, para análise e deferimento da indenização segurada é necessário o envio da documentação obrigatória, solicite-a por e-mail: [sinistro@wmgestao.com.br](mailto:sinistro@wmgestao.com.br)

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO:** A entidade empregadora, por liberalidade, poderá incluir seus voluntários no benefício Seguro de Vida, estando ciente que, quando houver sinistro, deverão comprovar o vínculo de voluntariado, sob pena de ser responsabilizada pelo

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO:** Caso a entidade fique inadimplente e tenha algum empregado segurado que esteja afastado, o mesmo não poderá ser reincluído no seguro de vida novamente, pois a seguradora não aceita a inclusão de empregados afastados. Os demais empregados poderão ser reincluídos normalmente. No período em que a entidade estiver inadimplente, a responsabilidade do pagamento da indenização referente ao seguro de vida será da instituição.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO:** No momento que o empregado ficar afastado a Instituição terá a responsabilidade de nos informar a situação para registro em nosso sistema e parametrização das informações; caso a entidade fique inadimplente e recebamos essa informação o empregado não será excluído do sistema e continuará segurado evitando assim problemas futuros para a entidade devido à indenização de sinistro.

**PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO:** A garantia de IPDF é considerada antecipação do capital de morte (determinação da SUSEP) e, por este motivo, uma vez recebida, o seguro deve ser extinto. Sendo assim todos os segurados que receberem a invalidez por doença deverão ser excluídos do sistema.

**PARÁGRAFO DÉCIMO NONO:** Caso o segurado ou beneficiário não dê entrada no sinistro com data anterior a 3 anos o mesmo perderá o direito, pois conforme código civil brasileiro, Artigo 206, inciso 3º, o seguro será prescrito.

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

### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CÓPIAS DE CONTRATOS**



A instituição firmará contrato de trabalho por escrito com seus empregados, além da assinatura da CTPS, fica obrigada ao fornecimento de cópia do mesmo, contra recibo, sob pena de nulidade das cláusulas adversas aos interesses dos empregados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO DE FUNÇÃO**

A instituição se obriga a anotar na CTPS dos empregados a função efetivamente exercida por estes, exceto os casos de substituição eventual.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

As contratações dos empregados por prazo determinado obedecerão ao disposto na lei 9.601/98 (DOU de 22/01/1998) e no Decreto Lei 2.490 (DOU de 05/02/1998).

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO PARA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A homologação das verbas rescisórias terá que obedecer ao prazo legal, conforme artigo 477 da CLT, parágrafo 4º, onde o não cumprimento acarretará multa, conforme parágrafo 8º do mesmo artigo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O saldo de salários referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago pela Instituição por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, exceto se a homologação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Para efeito do cumprimento da lei 12506 de 11/10/2011, o primeiro ano de trabalho será considerado para o acréscimo de mais 3 (três) dias previsto no parágrafo único do seu artigo 1º da lei.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A indenização prevista no artigo 9º da lei 7238/1984 será devida ainda que o aviso prévio seja superior a 30 dias e nas mesmas condições.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Aos empregados com idade superior a 60 (sessenta) anos e a partir de 03 (três) anos de tempo de serviço, além do aviso prévio devido por lei, será acrescido de 30 dias.

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

### **Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

A Instituição compromete-se a sentar junto ao Sindfilantrópicas, com o objetivo de implantar o quadro de cargos e salários.

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DESVIO DE FUNÇÃO**

A instituição compromete-se a examinar as situações de desvios de função apresentados pelo Sindicato, obrigando-se a regularizá-los no prazo de trinta dias, se constatadas efetivamente.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

As empregadas gestantes gozarão da licença de 120 (cento e vinte) dias e estabilidade no emprego de cinco meses após o retorno da licença maternidade, mesmo mediante contrato por prazo determinado (**súmula 244 do TST**).

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE LICENÇA MÉDICA**

Fica assegurada a estabilidade provisória de 45 (quarenta e cinco) dias ao empregado que retornar da licença médica (auxílio doença), cujo tempo de afastamento de serviço seja superior a 15 (quinze) dias.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE APOSENTÁVEL**

Fica garantida a estabilidade provisória, ao empregado que esteja para adquirir qualquer tipo de Benefício, desde que falem 06 (seis) meses para obtenção da mesma, desde que tenha trabalhado para a Instituição há mais de 02 (dois) anos. Ciente os empregados que quando obtido o tempo para a percepção do benefício, cessará a presente garantia.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DA RAIS**

A Instituição irá remeter ao sindicato profissional sempre que se fizer necessário, a relação dos empregados pertencentes à categoria, considerando-se cumprida esta exigência com o fornecimento de cópia da RAIS.

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

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA**

Fica assegurado a todos os empregados da Instituição a compensação da jornada de trabalho, através do Banco de Horas, conforme estabelecido no artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, se aprovado em Assembleia dos Empregados, excepcionalmente convocada para tal fim.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Às horas trabalhadas em um dia, serão compensadas pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de 3 (três) meses, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurado aos empregados no momento da rescisão contratual, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o pagamento no percentual de 70% (setenta por cento) as horas extras trabalhadas e não pagas ou compensadas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A Instituição deverá organizar junto a sua administração a compensação das horas, com o intuito de não prejudicar o trabalho da instituição. Os empregados compensarão suas horas a critério da administração da instituição.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TOLERÂNCIA ATRASOS**

A Instituição tolerará, sem efetuar desconto, ou aplicar sanções, os atrasos até **10 (dez) minutos** por dia e não superior a duas horas e meia mensal. Caso ocorram atrasos superiores a **10 (dez) minutos** diários ou ao limite mensal de duas horas e meia, somente poderão ser descontados os minutos que ultrapassarem o tempo de tolerância.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS JUSTIFICADAS**

Os empregados da Instituição podem deixar de comparecer ao trabalho nas seguintes hipóteses e períodos nos seguintes eventos, sem prejuízos em suas remunerações desde que documentalmente comprovados:

- a) Até 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimentos do cônjuge, ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- b) Até 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- c) Por 05 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os abonos de faltas espontâneas concedidas, não poderão ser compensados com aqueles de que trata esta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurado aos (as) empregados (as) que deixarem de comparecer ao serviço para atender a enfermidade de seus filhos, menores de 14 anos ou inválidos, comprovados nos termos da legislação, o abono de falta de 01(um) dia por semestre, durante o período de vigência deste Acordo Coletivo.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

Considerando a natureza especial das atividades da instituição, tendo em vista ao disposto no artigo 7º da Constituição Federal/88, será implantada a escala de revezamento 12X36 (doze horas de trabalho por trinta

e seis horas de descanso), **respeitada a súmula 444 do TST**, incluindo o intervalo de 01 (uma) hora para refeições e a **garantia de 01 (uma) folga mensal sempre gozadas aos domingos, nos meses de 31 dias**.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Consideram-se normais os dias de domingos nesta jornada especial, não incluindo a dobra do seu valor.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO DA SAÍDA/EMPREGO ESTUDANTE**

O empregado estudante terá abonada sua falta 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - ALEITAMENTO**

As empregadas que estiverem amamentando, terão direito a 02 (dois) descansos de 30 (trinta) minutos cada, até que seus filhos completem 06 (seis) meses de idade, que poderá exceder quando o exigir a saúde dos mesmos; a critério da autoridade competente da Instituição, ou órgão competente e assinatura do médico, sob o carimbo do qual conste o nome completo e registro no CRM, em papéis timbrado do Órgão Público Federal, Estadual ou Municipal, inclusive as Instituições Médicas conveniadas com o Sindfilantrópicas, bem como vinculados aos planos de saúde mantidos pela Instituição.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RECEBIMENTO DO PIS**

Será concedido o abono das horas necessárias ao empregado que se ausentar para o recebimento do PIS.

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

Obriga-se a Instituição, de acordo com o art. 145 da CLT, ao pagamento 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com Sábados, Domingos ou Feriados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregados só assinarão o recibo de férias quando comprovado o pagamento antecipado das mesmas.

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

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONDIÇÕES DE HIGIENE/SEGURANÇA**

A Instituição se obriga a cumprir as determinações contidas na legislação, no que diz respeito às condições sanitárias, de higiene, de conforto e de segurança dos locais de trabalho, devendo fornecer aos seus empregados água filtrada e instalações sanitárias adequadas, bem como local adequado para refeição.

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE SERVIÇO**

A Instituição fornecerá gratuitamente aos empregados uniformes, bem como, os equipamentos de proteção individual exigidos para a prestação dos serviços.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

A Instituição, para fins de abono de faltas ao serviço, reconhecerá atestados médicos emitidos por profissionais previdenciários, de repartições Federais, Estaduais ou Municipais, contendo, o mencionado atestado, o tempo de dispensa, dia e hora do atendimento concedido ao empregado e assinatura do médico ou odontologista sobre o carimbo do qual conste o nome completo e registro no respectivo conselho profissional, em papel timbrado do Órgão Público, desde que seja Instituição conveniada ao Empregador, sendo obrigatória a comunicação, via telefone ou e-mail, pelo próprio ou seu representante, antes da entrega do atestado, conforme parágrafo primeiro.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica assegurado aos empregados o prazo de entrega do atestado médico em até dois dias após a data de início da ausência pelo próprio ou seu representante.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS**

A Instituição não criará quaisquer dificuldades para o acesso dos representantes do Sindicato, devidamente credenciados, nos locais de trabalhos a fim de verificar as condições de higiene e promoção de sindicalização, inclusive palestras de direito trabalhistas em horário previamente estabelecido.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ASSEMBLEIA SINDICAL**

É assegurada a frequência livre dos empregados sindicalizados da categoria profissional para participarem das Assembleias e reuniões sindicais, devidamente convocadas e comprovadas, após o cumprimento da jornada de trabalho.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Fica estabelecido aos empregados eleitos para os cargos efetivos e suplentes de diretores do Sindicato Profissional o afastamento de suas atividades de funções laborais junto à respectiva instituição empregadora, sem prejuízo dos seus vencimentos e vantagens, a partir do início e até o término do prazo assegurado à correlata estabilidade sindical.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS CONTRIBUINTES**

Fica estabelecido, que a Instituição fornecerá, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data do recolhimento das contribuições ao Sindicato dos Empregados, a relação com os nomes de tais contribuintes.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As entidades sindicais comprometem-se a não utilizar tal relação e as informações dela constante para outro fim, que não seja o de comprovação e conferência de recolhimento da contribuição.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

A Instituição cederá espaços em locais, pré-determinados de sua unidade, e de fácil acesso aos empregados para a colocação de quadro de avisos a serem utilizados pelo Sindicato, sob a autorização da direção da instituição.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO**

A Instituição fixará, em quadros de avisos, o resumo do acordo coletivo em vigor até 30 (trinta) dias a contar da assinatura do mesmo, por correspondência a ser emitida pelo Sindicato Profissional.

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ELEIÇÃO DE FORO**

As partes envolvidas reconhecem a competência da Justiça do trabalho de Petrópolis, para dirimir quaisquer controvérsias correspondentes aos descontos e recolhimentos de mensalidades e demais contribuições devidas à entidade sindical profissional, bem como das demais condições laborativa e econômica previstas no Acordo Coletivo a teor da lei.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REPRESENTAÇÃO/SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL**

A Instituição reconhece a legitimidade do Sindicato Profissional para ajuizar ações de cumprimento do presente Acordo Coletivo, independentemente de outorga de poderes dos empregados, bem como da juntada de relação dos mesmos.



## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA**

A Instituição pagará multa de **10% (dez por cento)** do salário mínimo em caso de descumprimento de qualquer CLÁUSULA contida na presente norma coletiva que reverterá em favor do empregado prejudicado.

**SERGIO ANTONIO ALVES DO CARMO**  
Presidente  
**SIND DOS EMPREGADOS EM INST BENEF RELIG E FILAN DO ESTADO DO RJ**

**LEOZIRIO PAIXAO NETO**  
Presidente  
**MITRA DIOCESANA DE PETROPOLIS**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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