

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2017**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ000366/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/03/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR002655/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46215.002713/2017-40  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/02/2017

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

CENTRO COMUNITARIO SAO SEBASTIAO DE VILA DE CAVA, CNPJ n. 36.525.863/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOEDSON SANDRO SILVA DE MOURA ;

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 2017 a 31 de dezembro de 2017 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 do **CECOM Centro comunitário São Sebastiao de Vila de Cava** , poderão receber a partir de **1º janeiro de 2017**, salário inferior a **R\$ 1.167,12 (mil cento e sessenta e sete reais e doze centavos)**.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica assegurado aos empregados representado pelo Sindicato o recebimento do Piso Regional do Estado, caso este ultrapasse os pisos acima fixados e a partir de sua fixação, **aplicando-se a Lei Estadual aos demais não constantes nos pisos acima.**

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - ATUALIZAÇÃO SALARIAL**

A Instituição concederá aos seus empregados, a partir de 1º de janeiro de 2017, um reajuste salarial de 10% (dez por cento).

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE SALÁRIO**

A Instituição fornecerá comprovantes mensais 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.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO ADMISSÃO**

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.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

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

Ao empregador é vedado efetuar descontos nos salários dos empregados, conforme previsto no artigo 462 da CLT.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO 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.**

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias trabalhadas após a jornada normal e diária de trabalho terão um acréscimo dentro dos valores previsto na CLT.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ALIMENTAÇÃO**

A Instituição fornecerá alimentação aos empregados no local de trabalho. .

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

A Instituição será obrigada a conceder VALE-TRANSPORTE, conforme previsto na Lei nº 7.418, de 16/12/85 e Decreto 95247 de 17/11/87.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CRECHE

A Instituição fornecerá creche, para homens e mulheres no local de trabalho.

## SEGURO DE VIDA

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

Todos os empregados do CECOM -Centro Comunitário São Sebastião de Vila de Cava deverão estar segurados após o envio por parte da Instituição ao SINDFILANTROPICAS através do e-mail: [filantropicassvg@seguroswin.com.br](mailto:filantropicassvg@seguroswin.com.br) as seguintes informações sobre todos os empregados: NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, ENDEREÇO COMPLETO DO BENEFICIÁRIO, TELEFONE RESIDENCIAL/CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, SALÁRIO, DATA DE ADMISSÃO. 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\$ 8,00 (oito reais), por empregado:

COBERTURAS	TITULAR	CÔNJUGE
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 UNIVERSITARIO, 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: O CECOM – Centro Comunitário São Sebastião de Vila de Cava** obriga-se custear, integralmente, o seguro para todos os seus empregados, **sem qualquer ônus para os mesmos.**

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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 em atraso com qualquer boleto por mais de 30 dias, 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. Caso dia 25 do mês não seja dia útil, o envio da movimentação deverá ser antecipado, ou seja, último dia útil que antecede o dia 25. 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 **SINDFILANTROPICAS**

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A não informação por parte da Instituição empregadora dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia de cada mês, para inclusão e utilização no referido benefício, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, R\$ 16,00 (dezesseis reais), ou seja, 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** 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 segurados 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 instituição ficará responsável pelo pagamento integral das mensalidades dos mesmos, no período em que estiverem afastados por doença; ao retornarem ao trabalho, terão descontados em seus salários os valores pagos pela entidade empregadora. 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.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O SINDIFILANTROPICAS 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\$ 8,00 (oito reais)** por cada empregado, até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, através de boleto bancário enviado mensalmente e/ou trimestralmente 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. Caso dia 25 do mês não seja dia útil, o envio da movimentação deverá ser antecipado, ou seja, último dia útil que antecede o dia 25. O referido boleto não precisará ser preenchido, pois o valor estará estipulado no boleto enviado. O valor a pagar será o resultado do número de empregados vezes o valor individual de **R\$ 8,00 (oito reais)**. Caso não os receba até 5 dias antes do vencimento solicite-os através do telefone: (31) 3442-1300 ou e-mail: [cobranca1@seguroswin.com.br](mailto:cobranca1@seguroswin.com.br)

**PARAGRAFO SEXTO:** Os benefícios desta cláusula, em nenhuma hipótese poderão ser inferiores às garantias acima estipuladas.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** 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, sobre o valor principal descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

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

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** 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 PRIMEIRO:** 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, assinado pelo segurado e arquivado na instituição. Quando houver algum sinistro este documento deverá acompanhar o restante das documentações para a liquidação do Seguro de Vida em Grupo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** 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 TERCEIRO – INADIMPLENCIA:** 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. Sendo assim, caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados) não serão aceitas devido a inadimplência. Após a quitação de toda a pendência a instituição deverá enviar a lista atualizada, caso não envie, os empregados que estavam segurados antes da inadimplência retornarão no mesmo mês do pagamento. Após a quitação de toda a pendência ficarão segurados no mês subsequente ao pagamento. Devido a inadimplência a Instituição será responsável pelos custos advindos da necessidade 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 judicial, por descumprimento desta, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento (s) pendente (s).

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO:** 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 QUINTO:** Cada Instituição Empregadora, nos termos do artigo 545 da CLT, deverá possuir adesão formal do empregado para o desconto da mensalidade do referido Seguro de Vida em Grupo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO:** 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 deverá custear integralmente o referido benefício.

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

**PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO:** 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 valor integral da indenização garantida nesta cláusula.

**PARÁGRAFO DÉCIMO NONO:** Caso a entidade fique inadimplente e tenha algum empregado segurado com idade igual ou superior a 71 anos e/ou que esteja afastado, o mesmo não poderá ser reincluído no seguro de vida, mesmo que a instituição regularize suas pendências. Os demais empregados não afastados serão reincluídos e caso ocorra algum sinistro, a responsabilidade pela indenização do empregado afastado será da Instituição Empregadora

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO:** O empregado que receber o pagamento da Invalidez permanente total por doença, não fará jus ao pagamento da assistência funeral, após o recebimento dessa indenização ele será excluído da apólice, conforme normativa da seguradora.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO PRIMEIRO:** Todos os empregados segurados ativos a partir do mês de março de 2016, concorrerão 4 a sorteios de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), 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 METLIFE. O recebimento do prêmio será feito por depósito em conta corrente, diretamente pela METLIFE, após preenchimento do formulário próprio e entrega da documentação necessária; solicite a documentação através do e-mail: [sinistro@seguroswin.com.br](mailto:sinistro@seguroswin.com.br). Este benefício é atrelado ao Seguro de Vida em Grupo, e é garantido pela MetLife e SulAmérica Capitalizações. Este benefício é válido somente para os beneficiários ativos e adimplentes, conforme parágrafo Décimo Terceiro. Caso o sorteado esteja na condição de inadimplência e/ou inativo, o prêmio será garantido pela instituição empregadora que descumpriu a presente cláusula. A divulgação dos ganhadores de cada sorteio estarão disponíveis no SINDFILANTROPICAS.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEGUNDO:** A instituição que oferece seguro de vida aos seus empregados fica isenta de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprove que a cobertura e vantagem contratada 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 oferecido, a entidade deve enviar a administradora, pelo e-mail: [filantropicassvg@seguroswin.com.br](mailto:filantropicassvg@seguroswin.com.br) cópia do contrato ou proposta com o prestador, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, especificar qual percentual ou custo pago pelas partes (empregado e empregador), e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO TERCEIRO:** Caso o segurado ou beneficiário não proceda a abertura no sinistro em até 3 anos, prescreverá seu direito de fazê-lo, conforme artigo 206, inciso 3º, IX do CC/02.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CÓPIAS DE CONTRATOS**

Caso a Instituição firmem contrato de trabalho escrito com seus empregados, além da assinatura da CTPS, ficam obrigadas ao fornecimento de cópia do mesmo, contra recibo, sob pena de nulidade das cláusulas adversas aos interesses dos empregados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO DE CONTRATO/HOMOLOGAÇÃO**

A homologação das verbas rescisórias terá que obedecer, ao prazo legal, conforme artigo 477 da CLT, sendo que as quitações das rescisões de contrato de trabalho dos empregados, superior a 1 (um) ano de trabalho, deverão ser realizadas com assistência do sindicato da categoria profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso do pagamento das verbas rescisórias serem feitas através de depósito em conta corrente do empregado, a homologação será feita obrigatoriamente, dentro do prazo de 15 (quinze) dias a partir da data de demissão. O não cumprimento dentro desta data ensejará aplicação da multa 477 da CLT, exceto as demissões quando o período de aviso prévio tenha sido trabalhado, nestes casos, as homologações terão que ser feitas em até 05 (cinco) dias com suas consequências caso não cumprido.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago pela instituição por ocasião do pagamento geral dos empregados, exceto se a homologação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O Sindfilantrópicas verificará junto as Instituições, no ato da homologação das rescisões, a prova de regularidade da contribuição sindical do SINBREF e SINDFILANTRÓPICAS.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Aos empregados com idade superior a 60 (sessenta) anos, será garantido um aviso prévio adicional de 30 (trinta) dias, além daquele previsto em Lei.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Na aplicação da proporcionalidade do Aviso Prévio que será exercida apenas pelo empregado, as partes obedecerão ao que determina a Nota Técnica nº184 de 2012/CCBT/SPT do MTE

empregado, as partes obedecerão ao que determina a Nota Técnica n.º 164 de 2012/CGR1/SRT do M.T.E. no que diz respeito aos demais itens referidos na Nota Técnica que passa ser parte integrante do presente Acordo de Trabalho.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

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

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

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DESVIO DE FUNÇÃO**

A Instituição compromete-se examinar as situações de desvios de funções, apresentados pelo Sindicato, evitando-se demandas judiciais, se constatadas efetivamente.

## **ESTABILIDADE MÃE**

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

As empregadas gestantes gozarão da licença de 120 (cento e vinte) dias previsto no Art. 7º, XVIII da CF/88 e estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme expressamente previsto no Art. 10, II, b do Ato das disposições Constitucionais Transitórias, **mesmo mediante contrato por prazo determinado (súmula 244 do TST).**

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

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

Fica garantida a estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias ao empregado que retornar da licença médica (auxílio doença) com alta dada pelo INSS, cujo tempo de afastamento de serviço seja superior a 15 (quinze) dias.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE APOSENTÁVEL**

A Instituição garantirá 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:** Ficam cientes os empregados que, terão de comunicar ao empregador quando do início da estabilidade e ao completar o tempo para a percepção de tal benefício, cessará a presente garantia.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS FALTAS**

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

A Instituição concederá aos empregados licença remunerada de:

- 1) **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), viva sob sua dependência econômica;
- 2) **03 (cinco) dias** consecutivos em virtude de casamento;
- 3) **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.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - ALEITAMENTO**

As empregadas que estejam amamentando, poderão iniciar sua jornada de trabalho 01 (uma) hora após o horário normal ou encerrar 01 (uma) hora antes do término de seu expediente normal, sem prejuízo de sua remuneração, até que completem 06 (seis) meses de idade, que poderá exceder quando o exigir a saúde do filho, mediante a apresentação de recomendação médica e a 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 Sindicato da categoria profissional, somente válido para os empregados vinculados ao referido plano de Saúde.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RECEBIMENTO DO PIS**

Será concedido o abono das horas que os empregados necessitarem para o recebimento do PIS. Isto sempre dentro do horário bancário e se tal ausência concedida é de acordo com os interesses do empregador, com vista a não haver descontinuidade operacional, preferencialmente, no intervalo do almoço e a critério do empregador.

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

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

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



**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 VIGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES DE HIGIENE/SEGURANÇA**

A Instituição obriga-se a cumprir as determinações contidas na legislação, em especial ao preconizado na CLT.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE SERVIÇO**

A Instituição fornecerá, gratuitamente, aos empregados 02 (dois) uniformes por semestre, bem como os equipamentos de proteção individual, exigidos para a prestação dos serviços, com a obrigatoriedade de devolução por ocasião de demissão, se em estado de uso.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

A Instituição para fins de abono de faltas ao serviço ou horas não trabalhadas, para assistir seus ascendentes e descendentes, conforme estabelecido no Estatuto do Idoso e no Estatuto da Criança e Adolescente, inclusive para acompanhamento dos filhos até 18 anos reconhecerão os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais previdenciários, de repartição Federal, Estadual ou Municipal, contendo eles o tempo de dispensa concedida ao empregado e assinatura do médico ou odontólogo, sobre o carimbo do qual conste o nome completo e registro no respectivo conselho profissional, em papel timbrado do Órgão Público, inclusive das Instituições Médicas conveniadas com o Sindfilantrópicas, bem como vinculados aos planos de saúde mantidos pelas Instituições. Salvo quando as Instituições dispuserem de serviço médico próprio ou têm convênio, quando os atestados fornecidos por estes últimos prevalecerão sobre os demais Art. 60, parágrafo 3º e 4º - Lei 8213/91.

**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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS**

A Instituição não criará quaisquer dificuldades para o acesso dos representantes do Sindicato, devidamente credenciados, nos locais de trabalhos, inclusive para ministrar palestras de direito trabalhista em horário previamente estabelecido.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSEMBLEIA SINDICAL**

É assegurada a frequência livre dos empregados sindicalizados da categoria profissional para

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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 às respectivas Instituições empregadoras, sem prejuízo dos seus vencimentos e vantagens, a partir do início e até o término do prazo assegurado á correlata estabilidade sindical.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS CONTRIBUINTES**

Fica estabelecido que a Instituição forneça, no prazo de 20 (vinte) dias, contados da data do recolhimento das contribuições ao Sindicato dos Empregados e ao SINBREF através do e-mail **sinbref@gmail.com**, a relação com os nomes de tais contribuintes.

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

A Instituição cederá espaços em seus quadros de aviso localizado em local de fácil acesso dos empregados, para a colocação de avisos com comunicação de interesse da Categoria Profissional, desde que haja concordância do dirigente da Instituição empregadora, sendo inteiramente vedada àquelas de conotações político-partidárias e ofensivas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 da mesma, por correspondência a ser emitida pelo Sindicato Profissional.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÃO DE FORO**

As partes envolvidas reconhecem a competência da Justiça do trabalho do Rio de Janeiro para dirimir quaisquer controvérsias correspondentes aos descontos e recolhimentos de mensalidades e demais contribuições devidas à entidade sindical profissional, bem como das demais condições laborativas e econômicas previsto no presente Acordo Coletivo a teor da lei.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

**JOEDSON SANDRO SILVA DE MOURA**  
**PRESIDENTE**  
**CENTRO COMUNITARIO SAO SEBASTIAO DE VILA DE CAVA**

## **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>.