

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000766/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/05/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013364/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.104533/2022-49
DATA DO PROTOCOLO: 25/04/2022

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 ;

E

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0001-94, neste ato representado(a) por seu ;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0097-36, neste ato representado(a) por seu ;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0028-04, neste ato representado(a) por seu ;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0121-09, neste ato representado(a) por seu ;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0116-33, neste ato representado(a) por seu ;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0013-28, neste ato representado(a) por seu ;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0033-71, neste ato representado(a) por seu ;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0105-80, neste ato representado(a) por seu ;

LAR FABIANO DE CRISTO, CNPJ n. 33.948.381/0011-66, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 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 - REAJUSTE/ PISO SALARIAL - 2022/2022

As Instituições aplicarão o índice de reajuste a partir de 1º janeiro de 2022 no percentual de **10% (dez por cento)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica estabelecido para o ano de 2022 o piso mínimo mensal no valor de **R\$ 1.523,90 (hum mil quinhentos e vinte e três reais e noventa centavos)** para a carga horária de **200** horas mensais, estipulando como salário-mínimo hora a importância correspondente a **R\$ 7,62 (sete reais e sessenta e dois centavos)**.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO- Os salários dos empregados admitidos após 01/01/2022 serão reajustados de forma Proporcional ao mês de ingresso, respeitando-se o limite estipulado nesta Cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO - O cálculo proporcional deverá ser feito levando-se em conta o reajuste percentual de 10% (dez por cento), determinado no caput da presente cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO - A memória de cálculo deverá ser feita com o percentual de reajuste de 10% dividido pelo período de 12 meses e multiplicado pelos meses que estão faltando, até a próxima data-base, a partir da data de admissão.

PARÁGRAFO SEXTO - As diferenças salariais devidas do reajuste salarial concernentes aos meses de Janeiro, fevereiro e março de 2022 que antecederam a negociação e registro do presente Acordo Coletivo serão pagas em 3 parcelas nos meses de **Abril, Maio e Junho de 2022**.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO MENSAL

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SEXTA - DA CESTA ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá, mensalmente, cesta básica no valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais), podendo ser creditado tal valor em cartão alimentação de aceitação em mercados e congêneres, ou ainda, ser entregue a cesta de alimentos ao empregado.

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

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DAS REFEIÇÕES

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

Auxílio Transporte

CLÁUSULA OITAVA - - VALE-TRANSPORTE

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA NONA - DO PLANO DE SAÚDE

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA - DO PLANO ODONTOLÓGICO

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

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

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

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Fica estabelecido o cumprimento do benefício Seguro de Vida em Grupo, aos empregados e empregadores, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores, devendo ser cumprida nas seguintes condições:

SEGURO DE VIDA EM GRUPO			
	TITULAR (R\$)	CÔNJUGE (R\$)	FILHOS (R\$)
MORTE	16.000,00	4.800,00	3.200,00
MORTE ACIDENTAL	16.000,00	4.800,00	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	16.000,00	4.800,00	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	16.000,00	4.800,00	NÃO TEM
DOENÇAS GRAVES: Neoplasia, cardíaca, AVC, cegueira, Glaucoma, Respiratório, Alzheimer, Renal, Parkinson, Esclerose.	16.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	3.000,00	3.000,00	3.000,00
INDENIZAÇÃO	10.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM

ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS			
4 SORTEIOS MENS AIS	500,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDÊNCIA EM CASO DE IPA ATÉ	2.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM

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

I - 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 ao reembolso de funeral, conforme normas da SUSEP, sendo assim não caberá indenização para estes casos.

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

III - **ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR:** Extensiva 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 deverá ser acionado no ato do falecimento através da central - 0800 6385433 (Demais cidades do Estado) ou 3003-5433 (Capital). Solicite-o apresentando um documento original com foto contendo 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.

IV - O Empregador receberá por e-mail um usuário e senha para acesso ao Portal do Cliente. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, bem como demais informações do benefício, estarão também disponíveis nessa área. O acesso se dará pelo link: www.centraldosbeneficios.com.br/portal.

V - O Empregador, por meio Portal do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos empregados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO**, até o dia 25 de cada mês contendo os empregados admitidos e ou demitidos. Sendo a vigência iniciada no próprio mês do envio destes dados.

VI - Para inclusão ou exclusão no benefício, caso o dia padrão para envio da planilha caia em finais de semana ou feriados, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil que anteceda o dia 25.

VII - Caso o empregador, por algum motivo, não conseguir informar dentro do prazo estipulado, não será possível efetuar alterações no boleto e na vigência do benefício.

VIII - A não informação por parte do empregador dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia do referido mês, para inclusão e utilização do 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 Seguro de Vida em Grupo 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.

§1º Para garantia das coberturas contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor de R\$ 9,80 (nove reais e oitenta centavos) por cada empregado, através de boleto bancário enviado mensalmente via e-mail.

As Instituições se comprometem a arcar com o custo de no mínimo R\$ 4,90 (quatro reais e noventa centavos) para cada um dos seus empregados mensalmente. Os empregados arcarão com o custo máximo de R\$ R\$ 4,90 (quatro reais e noventa centavos) cada, mensalmente.

§2º A documentação relativa à abertura do sinistro deverá ser encaminhada para o seguinte e-mail: sinistro@centraldosbeneficios.com.br. 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.

§3º Os empregados que têm 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, independentemente da idade.

§4º No caso dos afastados por doença, após a inclusão, o empregador ficará responsável pelo pagamento integral das mensalidades dos mesmos, no período em que estiverem afastados por este motivo. Ao retornarem ao trabalho, terão descontados em seus salários os valores pagos pelo empregador. Caso o empregado tenha trabalhado no empregador por no mínimo um dia, deverá ser descontado o seguro de vida dele e este ficará segurado até o último dia do mês do desconto, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês segurado.

§5º Os Empregadores que oferecem o seguro de vida previsto nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que fique comprovado, que a empresa contratada garanta o atendimento e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados, e ainda que não haja prejuízo econômico aos empregados. Sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

§6º Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: sindfilantropicas@sindfilantropicas.org.br, cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

§7º É de inteira responsabilidade do empregador o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro, caso o empregador esteja em atraso com qualquer boleto por mais de 20 (vinte) dias, com isso terão seus empregados excluídos da apólice. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão de todos os empregados, e devidas atualizações mensais.

§8º Cada segurado deverá receber um Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais expedido pela seguradora em até 60 dias do envio da listagem pelo empregador, o mesmo estará disponível no portal do cliente, após este prazo.

§9º 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.

§10 A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os segurados.

§11 Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estas não serão atualizadas caso o empregador esteja inadimplente. Após a quitação de toda a pendência o empregador deverá dar novo aceite no termo de adesão e assim encaminhar através dos meios disponíveis a relação de empregados atualizada para reinclusão.

§12 Com a suspensão da utilização por inadimplência, o Empregador 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 judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CTT, o que não isenta o Empregador da obrigatoriedade da quitação de pagamento(s) pendente(s).

§13 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 o empregador 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 do Empregador.

§14 Caso o Empregador 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 do Empregador, quando do envio da listagem e pagamento no prazo estipulado nesta cláusula.

§15 O Empregador detém a prerrogativa de descontar dos trabalhadores até 50% do valor do referido Seguro de Vida em Grupo. 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 CCT.

§16 A falta da autorização de compartilhamento não exime o Empregador 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.

§17 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, o Empregador deverá custear integralmente o referido benefício.

§18 O Empregador, 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.

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

§20 O Empregador deverá ler o Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.

§21 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.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

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

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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUITAÇÃO ANUAL

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA

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

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE LICENÇA MÉDICA

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ - APOSENTADORIA

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

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

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

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

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA COMPENSAÇÃO

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

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA JORNADA

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS FERIADOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTÃO DE PONTO

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

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

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS JUSTIFICADAS

As Instituições concederão aos empregados licença remunerada de:

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FERIADO DA CATEGORIA

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

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESCALA 12 X 36

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

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 - DO ALEITAMENTO

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

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

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

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

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

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME

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

determinação legal específica.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

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

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TAXA PARA CUSTEIO DE BENEFÍCIOS

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

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

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os trabalhadores admitidos na instituição, após o início da vigência da presente Cláusula, a eventual manifestação de discordância em relação ao desconto da TAXA PARA CUSTEIO DE BENEFÍCIOS terá que ser feita, impreterivelmente, no prazo máximo de 20 (vinte) dias a contar de sua admissão nas instituições, individualmente, e de próprio punho, valendo a falta de manifestação formal de discordância no referido prazo, como sua concordância com a efetivação do desconto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

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

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

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

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

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DISPOSIÇÕES FINAIS

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

SERGIO ANTONIO ALVES DO CARMO
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS,

FILANTROPICAS E ORGANIZACOES NAO GOVERNAMENTAIS DO ESTADO DO RIO DE
JANEIRO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA
Diretor
LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA
Diretor
LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA
Diretor
LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA
Diretor
LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA
Diretor
LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA
Diretor
LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA
Diretor
LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA
Diretor
LAR FABIANO DE CRISTO

SIRLEY SILVA SANTOS BARBOSA
Diretor
LAR FABIANO DE CRISTO

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>.