

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000606/2016  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/04/2016  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013618/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.003851/2016-65  
DATA DO PROTOCOLO: 24/03/2016

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

ASSOCIACAO DA IGREJA METODISTA - 1 REGIAO ECLESIASTICA, CNPJ n. 03.502.814/0001-12, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ROSEMARI PFAFFENZELLER ;

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 Associação da Igreja Metodista, que cumpre jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, poderá receber a partir de **1º janeiro de 2016**, salário inferior a **R\$ 1.076,63 (mil e setenta e seis reais e sessenta e três 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, aplicando-se a Lei Estadual aos demais não constantes no piso acima.

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

A Associação da Igreja Metodista concederá aos seus empregados, a partir de **1º de janeiro de 2016**, um reajuste salarial de **11,28% (onze vírgula vinte e oito 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 ADMISIONAL**

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 no salário 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**

#### **Gratificação de Função**

## **CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA**

A todos os empregados que lidam com numerário da Instituição, na função de caixa ou similar, será pago uma gratificação de “quebra de caixa”, a razão de 50 (cinquenta reais) por mês.

#### **Outras Gratificações**

## **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.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

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

- A) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo as 02 (duas) primeiras horas e;
- B) 70% (setenta por cento) de acréscimo às demais.

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

## **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRIÊNIO**

A Instituição concederá aos seus empregados o adicional por tempo de serviço de 5% (cinco por cento) do salário base por cada período completo de três anos ou triênio.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As partes estabelecem o limite de até 03 (três) o número de adicionais a serem pagos, ficando assegurado a todos os empregados admitidos até esta data a aplicação integral da cláusula, isto é, sem limite para atuais empregados.

## **Auxílio Alimentação**

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

A Instituição fornecerá aos seus empregados com jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sem ônus para os mesmos, ticket refeição/alimentação com o valor facial de **R\$ 18,00 (dezoito reais)**, em número de dias trabalhados, exceto aquelas que já fornecem alimentação aos empregados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - LANCHE NOTURNO**

Aos empregados da Instituição de qualquer categoria com prestação de serviços no horário noturno, será fornecido um lanche sem que lhes sejam cobrados qualquer importância a este título para alimentar-se no meio da noite.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE**

A Instituição será obrigada a conceder VALE-TRANSPORTE, conforme previsto em Lei.

## **Auxílio Creche**

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

A Instituição fornecerá creche e pré-escola 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 ÚNICO:** 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.

## Seguro de Vida

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

Todos os empregados da Associação da Igreja Metodista, 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:

<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 SINDFILANTROPICAS.

**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 segurado até o último dia do mês do desconto.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Dos **R\$ 7,80 (sete reais e oitenta centavos)** que correspondem ao prêmio mensal deste seguro, a Instituição arcará com o custo de **50% (cinquenta por cento)** do valor do seguro, **R\$ 3,90 (três reais e noventa centavos)** para cada um de seus empregados. Os empregados arcarão com o custo do restante **50% (cinquenta por cento)** do valor do seguro, **R\$ 3,90 (três reais e noventa centavos)** cada, 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, cujos valores ser-lhes-ão descontados em folhas de pagamento.

**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:313442-1300) 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 valor integral da indenização garantida nesta cláusula.

**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 DÉCIMA OITAVA - CÓPIAS DE CONTRATO**

Caso a Instituição firme 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.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRAZO DE 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, ainda que o pagamento das verbas rescisórias seja feito através de depósito em conta corrente do empregado.

**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 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Aos empregados com idade superior a 50 (cinquenta) anos, será garantido um aviso prévio adicional de 30 (trinta) dias, além daquele previsto em lei. Por ocasião da demissão se o aviso prévio for concedido trabalhado esse não poderá ultrapassar o previsto em lei. Neste caso o aviso prévio adicional será indenizado, desde que os empregados tenham prestado 02 (dois) ano de serviço ao mesmo empregador.

**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/CGRT/SRT do M.T.E. no

que diz respeito aos demais itens referidos na Nota Técnica que passa ser parte integrante do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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 - 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 QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO 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.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - ESTABILIDADE APOSENTÁVEL**

Fica garantida a estabilidade provisória aos empregados que estejam para adquirir o Benefício da aposentadoria, desde que falem 12(doze) meses para obtenção do mesmo, 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÃO JUSTIFICADA/SUSPENSÃO/ADVERTÊNCIA**

Nas punições, suspensões e advertências aplicadas ao empregado, haverá obrigatoriedade de ser fazer consignar por escrito os respectivos motivos, com cópia aos empregados, sob pena de insubsistência das mesmas.

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

#### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TOLERÂNCIA DE ATRASOS**

A Instituição tolerará, sem efetuar desconto, ou aplicar sanções, os atrasos até **(15) quinze minutos** por dia e não superior a duas horas mensais. Caso ocorram atrasos superiores a **(15) quinze minutos** diários ou ao limite mensal de duas horas, somente poderão ser descontados os minutos que ultrapassarem o tempo de tolerância.

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

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

### **Faltas**

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

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

A) Falecimentos do cônjuge, ascendentes, descendentes, irmão ou dependente declarada em CTPS - 05 (cinco) dias;

B) Casamento - 05 (cinco) dias consecutivos;

C) Nascimento de filho (a) - 05 (cinco) dias consecutivos

-

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

-

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

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

Em face das peculiaridades da atividade profissional fica mantido o regime da escala de serviço, de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, **nos termos da súmula 444 do TST** e observada seguinte condição:

a) Garantia de mais 01 (uma) folga a título de prêmio assiduidade e pontualidade dentro do mês, além daquela já praticada na utilização da escala mensal.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - ALEITAMENTO**

As empregadas que estejam amamentando poderão iniciar sua jornada de trabalho 01 (uma) hora após o horário normal e por encerrar 01 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 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 Órgãos Públicos 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.

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES DE HIGIENE/SEGURANÇA**

A Instituição se obriga a cumprir as determinações contidas na legislação, ao que diz respeito às condições sanitárias, de higiene, de conforto e de segurança dos locais de trabalho, devendo fornecer aos empregados água filtrada, instalações sanitárias adequadas e, local para refeição.

### **Uniforme**

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

A Instituição para fins de abono de faltas ao serviço ou horas não trabalhadas, para assistir seus ascendentes e descendentes, 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 pela Instituição.

### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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:** O Sindicato dos Empregados compromete-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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO**

A Instituição fixará em quadros de avisos, o resumo do Acordo 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 as condições laborativas e econômicas, previsto no presente Acordo Coletivo, a teor da Lei.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REPRESENTAÇÃO/SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL**

A Instituição reconhece a legitimidade do Sindicato dos Empregados e Patronal para ajuizar ações de cumprimento do presente Acordo Coletivo.

**SERGIO ANTONIO ALVES DO CARMO**

Presidente

**SIND DOS EMPREGADOS EM INST BENEF RELIG E FILAN DO ESTADO DO RJ**

**ROSEMARI PFAFFENZELLER**

Procurador

**ASSOCIACAO DA IGREJA METODISTA - 1 REGIAO ECLESIASTICA**

**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>.