

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001285/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/08/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020755/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.011062/2018-60
DATA DO PROTOCOLO: 16/07/2018

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

HOSPITAL PSIQUIATRICO ESPIRITA MAHATMA GANDHI, CNPJ n. 47.078.019/0004-67, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUCIANO LOPES PASTOR;

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 abril de 2018 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de abril.

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 - PISO SALARIAL**

Nenhum empregado da Associação Mahatma Gandhi poderá receber a partir de **1º abril de 2018**, salário inferior a **R\$ 1.193,36 (mil cento e noventa e três reais e trinta e seis centavos)**.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica assegurado aos empregados da Instituição como previsto na cláusula 3º, 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 - REAJUSTE SALARIAL

A Associação Mahatma Gandhi concederá aos seus empregados, a partir de **1º de abril de 2018**, um reajuste salarial de **3,5% (três e meio por cento)**

PARÁGRAFO ÚNICO: Serão compensadas todas as antecipações salariais legais, convencionais ou espontâneas, concedidas no período, excluindo-se das compensações os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e os aumentos reais expressamente concedidos a esse título, por acordo coletivo.

Pagamento de Salário □ Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E PIS

Caso o empregador não **efetue o pagamento dos salários** e vales em moeda corrente, deverá proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidam com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para **recebimento do PIS**, sendo necessária à ausência do trabalhador durante o horário normal de trabalho, esta não será considerada para efeito de desconto do DSR, férias, 13º salário, cesta básica, bem como do dia do recebimento, salvo se o empregador mantiver convênio com a Caixa Econômica Federal (CEF).

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos obrigatoriamente demonstrativos de pagamentos, com a discriminação dos títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ocorrendo erro na folha de pagamento, a empresa pagará aos empregados as eventuais diferenças na Folha de Pagamento do mês seguinte, desde que encaminhada ao Setor de Recursos Humanos comunicação feita pelo trabalhador por escrito.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

Fica estabelecido que os empregados chamados para substituir outro com o salário superior, será garantido igual salário do substituído, enquanto durar a substituição, seja qual for o motivo desta, sem considerar as vantagens .

Descontos Salariais

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO DE MATERIAL DE SERVIÇO

Ao empregador é vedado descontar nos salários dos empregados qualquer valor a título de material de serviço sem que o empregado tenha contribuído para tal evento.

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

CLÁUSULA NONA - GARANTIAS SALARIAIS NA 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA - TRIÊNIO

O empregador concederá aos empregados o adicional por tempo de serviço, na forma de triênio, por período completo de 03 (três) anos, no valor equivalente de 3% (três por cento) do salário base percebido pelos empregados beneficiados, limitando-se ao máximo de 9% (nove por cento), qualquer que seja o período de vigência dos contratos de trabalho.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional incidente sobre as horas noturnas trabalhadas, assim consideradas as compreendidas **entre as 22 horas de um dia às 7 horas do dia seguinte**, será de 20% (vinte por cento), **sobre o valor da hora normal**.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

O empregador fornecerá, auxílio Refeição/alimentação, no valor de **R\$ 23,00** (vinte e três reais), por dia trabalhado, aos empregados com a jornada de trabalho superior a 06 (seis) horas diárias exceto aqueles que já fornecem alimentação no local de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO Fica a cargo do empregador, o desconto sobre o auxílio alimentação ou ao fornecimento de alimentação no local de trabalho de valor não superior a 10% (dez por cento) do salário mínimo federal, para que não caracterize salário in natura.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LANCHE NOTURNO

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

PARÁGRAFO ÚNICO Fica a cargo do empregador, o desconto sobre o auxílio alimentação ou ao fornecimento de alimentação no local de trabalho de valor não superior a 5% (cinco por cento) do salário mínimo federal, para que não caracterize salário in natura.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA NATALINA

Concessão pelo empregador aos empregados que não tiveram 12 (doze) ou mais faltas injustificadas durante o ano calendário. Os funcionários que forem admitidos no curso do Exercício de 2018, as faltas serão proporcionais aos meses trabalhados. Ou seja, 1 (uma) falta ou mais faltas injustificadas em cada mês trabalhado.

PARÁGRAFO ÚNICO O vale cesta ou ticket cesta, se fornecido, será no valor mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais).

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-TRANSPORTE

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

PARÁGRAFO ÚNICO Aos empregados que aderirem a Taxa de Custeio de Benefício poderá solicitar ao empregador a isenção do desconto do vale transporte, como estímulo a Sindicalização. Contudo, ficará a cargo do empregador a concessão ou não. Levando-se em conta principalmente os itens abaixo:

- **Assiduidade;**
- **Desempenho Profissional;**
- **Faltas Injustificadas;**

- Quantidades de Advertências, e;
- Incompatibilidade com os colegas de trabalho.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

Caso o empregador não possua creche própria ou convênio creche, concederá auxílio creche a título de reembolso, no importe equivalente a **20% (vinte por cento), do salário mínimo**, por mês para homens e mulheres com filhos de 0 (zero) até 06 (seis) anos de idade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O convênio creche distar do estabelecimento de serviço de saúde mais de 1 (um) quilômetro, a empresa colocará à disposição do empregado homem e/ou mulher condução própria ou vale transporte no valor da passagem para levar as crianças no percurso entidade/creche/entidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A documentação exigível das empregadas para o recebimento do auxílio-creche será: **certidão de nascimento do filho e carteira de vacinação atualizada anualmente.**

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Todos os empregados da **ASSOCIAÇÃO MAHATMA GANDHI** deverão estar segurados após o envio por parte da Instituição ao SINDFILANTROPICAS através do e-mail: 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:

COBERTURAS	TITULAR	CÔNJUGE
MORTE	16.000,00	8.000,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL POR MORTE ACIDENTAL	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: 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 SEGUNDO: 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 TERCEIRO: 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 QUARTO: A Instituição se compromete a arcar com o custo de no mínimo **R\$ 4,00 (quatro reais)** para cada um dos seus empregados. Os empregados arcarão com o custo máximo de **R\$ 4,00 (quatro reais)** cada, mensalmente.

PARÁGRAFO QUINTO: 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\$ 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

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

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. 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 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 OITAVA - CÓPIAS DE CONTRATOS

Caso a Instituição venha a firmar contratos de trabalho por escrito com seus empregados, além da assinatura da CTPS, fica obrigada ao fornecimento de cópia do mesmo, contra recibo, sob pena de nulidade das cláusulas adversas aos interesses dos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÃO DE FUNÇÃO

O empregador obriga-se anotar na CTPS dos empregados a função efetivamente exercida, exceto os casos de substituição eventual.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÃO DE CONTRATO/HOMOLOGAÇÃO

A Mahatma Gandhi se obriga a homologar no Sindfilantrópicas as demissões de seus funcionários que tenham laborado por tempo igual ou superior a 12(doze) meses. Para as demissões com tempo de casa inferior a 12(doze) meses, fica a cargo do trabalhador solicitar ao Sindfilantrópicas auxílio na homologação ou, simples conferência dos valores a serem pagos a títulos de rescisão de trabalho.

A -Nas rescisões contratuais a serem homologadas pela Entidade profissional, caso haja divergência quanto ao cumprimento das obrigações legais e se normas coletivas para com a entidade Laboral conveniente, será concedido as Instituições um prazo de 03 (três) dias para correção ou esclarecimento as divergências verificadas, sem que isso implique em recusa de homologação exceto no caso de reincidência.

B- Conforme previsão da alínea a por ocasião das rescisões fica garantido ao sindicato profissional a utilização de ressalvas na hipótese de dúvidas quanto a interpretação de dispositivos legais e normas coletivas.

C O aviso prévio deverá ser comunicado por escrito, constando do mesmo, de forma clara a data, local e hora para liquidação das verbas rescisórias, consciente do trabalhador. Caso o trabalhador não compareça o sindicato profissional deverá fornecer certidão atestando a ausência do trabalhador, do mesmo modo será fornecido ao trabalhador na ausência da instituição certidão do se não comparecimento.

D O empregado que for demitido por justa causa deverá ser avisado por escrito constando motivo da dispensa, sob pena de ser considerada imotivada.

E O Sindicato se compromete a implantar sistema de hora marcada para rescisão de contrato de trabalho.

F- Por ocasião da homologação da rescisão a instituições se obrigam a comprovar o recolhimento do FGTS, INSS, entregas dos PPPS, laudos dos respectivos ambientes de trabalho e de todas as demais contribuições descontadas em favor do sindicato referente aos empregados remanescentes.

G Nos casos de demissões sem justa causa, a Mahatma Gandhi se obriga a fornecer ao empregado os documentos indispensáveis ao recebimento de FGTS e Seguro Desemprego no ato da comunicação da sua demissão

H- Nas demissões coletivas as instituições ficam obrigadas a só adotá-las com a concordância do sindicato profissional.

I O acordo individual entre a instituição e seu empregado com a liberação anual das obrigações trabalhistas só terão validade se homologas no sindicato.

J - 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 10 (dez) dias a partir da data de demissão.

L - 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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

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.

Tempo de Serviço (ano)	Aviso Prévio (dias)	Tempo de Serviço (anos)	Aviso Prévio (dias)
0	30	11	63
1	33	12	66
2	36	13	69
3	39	14	72
4	42	15	75
5	45	16	78
6	48	17	81
7	51	18	84
8	54	19	87
9	57	20 ou mais	90
10	60		

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os primeiros 30 (trinta) dias do aviso prévio serão trabalhados, conforme tabela do aviso prévio proporcional, estabelecida pela Lei 12.506/2011, constante se assim desejar o empregador; os dias excedentes a 30 (trinta) dias serão sempre indenizados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os empregados com mais de 50 (cinquenta) anos de idade será concedido, além do prazo previsto em lei do aviso prévio, um dia por ano de serviço prestado à empresa até o limite de 50 (cinquenta) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para efeito do cálculo das verbas rescisórias, os dias concedidos no parágrafo anterior, não incide sobre férias, décimo terceiro ou outra verba rescisória. Os dias acima descritos, serão computados somente para pagamento de aviso prévio.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - DESVIO DE FUNÇÃO

O empregador se compromete a examinar as situações de desvio de função apresentadas pelo Sindicato, evitando-se demandas judiciais nos casos constatadas, efetivamente.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE À 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 Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ao menor, em idade de prestação do serviço militar, desde o seu alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para obtenção desta garantia, o trabalhador deverá informar o empregador, por escrito, a data do requerimento do alistamento, sob pena de perecimento do seu direito.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE NA LICENÇA MÉDICA

Garantia de emprego pelo período de 30 (trinta) dias a contar da alta médica, ao empregado afastado por auxílio-doença, desde que o afastamento seja por prazo superior a 90 (noventa) dias.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

Garantia de emprego ou salário aos empregados com mais de 2 (dois) anos em atividades laborais desenvolvidas neste empregador e que estejam a menos de 12 (doze) meses do direito da aposentadoria proporcional, especial, por idade ou por tempo de contribuição, sendo que adquirido o direito cessa a estabilidade nos termos do artigo 142, da Lei nº 8213/91, tabela de transição.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para obtenção desta garantia, o trabalhador deverá informar o empregador, por escrito, encontrar-se em período de pré-aposentadoria, comprovando tal condição em 60 (sessenta) dias da data da aquisição da estabilidade, sob pena de perecimento do seu direito.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

A Instituição fornecerá aos empregados, quando demitidos sem justa causa, carta de apresentação desde que solicitada por escrito pelo empregado, sendo que a entrega deverá ocorrer no ato da homologação da rescisão contratual.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA/BANCO DE HORAS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Banco de Horas consistirá na prorrogação do horário normal de trabalho, desde que a prorrogação seja necessária ao bom andamento do serviço, desde que tenha a concordância do empregado e seja estabelecido com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: A instituição pagará aos empregados, o adicional extraordinário no valor de 70% (setenta por cento) das horas extras trabalhadas, não compensadas no período máximo de 3 (três) meses da realização do trabalho extra.

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

PARÁGRAFO QUINTO: O instituto deverá organizar junto a sua administração a compensação das horas, com o intuito de não prejudicar o trabalho da instituição. Os empregados compensarão suas horas a critério da administração da instituição.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE PONTO

É obrigatório o controle de ponto, seja qual for o número de empregados. A marcação do ponto poderá ser feita por meio manual, mecânico, eletrônico ou similar, podendo o horário de refeição ser anotado ou não, a critério do empregador.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração, nos prazos e condições seguintes:

A - Por 05 (cinco) dias consecutivos em virtude de falecimentos do cônjuge, ascendentes, descendentes, irmão ou dependente declarada em CTPS;

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

C - Por 05 (cinco) dias consecutivos em virtude do nascimento de filhos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A contagem do período de licença será iniciada a partir do próprio dia do respectivo fato gerador (óbito, casamento ou nascimento).

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

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO 12/36 HORAS

Fica autorizada a implantação da jornada de trabalho 12X60, ou seja, doze horas de trabalho, com intervalo de 01 (uma) hora para refeição, por 60 (sessenta) horas de descanso, sem direito a nenhuma folga mensal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO 12/60 HORAS

Fica autorizada a implantação da jornada de trabalho 12X60, ou seja, doze horas de trabalho, com intervalo de 01 (uma) hora para refeição, por 60 (sessenta) horas de descanso, sem direito a nenhuma folga mensal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO 24/72 HORAS

Fica autorizada a implantação da jornada de trabalho 24X72, ou seja, vinte quatro horas de trabalho, com intervalo de 01 (uma) hora para refeição, por 72 (setenta) horas de descanso, sem direito a nenhuma folga mensal.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante terá abonada o dia se necessário decorrente da realização de exames escolares nos estabelecimentos de ensino quando conflitante com a sua jornada regular de trabalho, sem prejuízo de seus direitos e vantagens, desde que haja comunicação prévia ao empregador de, pelo menos, 48 (quarenta e oito) horas da data do exame, acompanhada do respectivo comprovante emitido pelo estabelecimento de ensino.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

Aviso prévio de 30 (trinta) dias para concessão das férias, devendo o respectivo pagamento ser realizado com antecedência de no mínimo 2 (dois) dias; o início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com descanso semanal remunerado, feriados, dias de folga ou dias já compensados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os empregados que trabalham na jornada especial 12X36 horas, o início somente poderá ocorrer após o descanso das 36 (trinta e seis) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os empregados que trabalham na jornada especial 12X60 horas, o início somente poderá ocorrer após o descanso das 60 (sessenta) horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os empregados que trabalham na jornada especial 24X72 horas, o início somente poderá ocorrer após o descanso das 72 (setenta) horas.

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

PARÁGRAFO QUINTO: O pagamento das férias quando efetuado fora do prazo da lei ensejará o recebimento de multa no valor de **50% (cinquenta por cento)** do valor devido por cada **10 (dez)** dias de atraso.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO

O empregador deverá preencher o atestado de afastamento e salário sempre que solicitado pelo INSS.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA ADOÇÃO

Concessão da licença adoção na forma da Lei nº 10.421, de 15.04.2002.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE MATERIAL INDISPENSÁVEL AO TRABALHO

O empregador fornecerá todo o material indispensável ao exercício digno da atividade do empregado.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

Obrigatoriedade no fornecimento de equipamento de proteção aos empregados para o exercício das respectivas funções, de conformidade com a legislação de higiene, segurança e medicina do trabalho, de modo a atenuar-lhes os riscos eventuais, sendo obrigatório seu uso pelo empregado.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES

Caso seja exigido o uso de uniforme por parte do empregador, será fornecido gratuitamente.

CIPA **composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE AOS CIPEIROS

É concedida estabilidade aos cipeiros na forma da lei. O empregador compromete-se a remeter ao Sindicato Suscitante cópia da ata de posse dos membros da CIPA.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS

Os exames médicos, por ocasião da admissão, periódicos e de dispensa dos empregados, na forma da lei, serão custeados exclusivamente pelo empregador.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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 emitidos por profissional habilitado para o abono de faltas ou horas não trabalhadas no tratamento fisioterápico, psicológico, odontológico inclusive procedimentos ou qualquer outro que envolva atendimento à saúde dos empregados da Instituição desde que o profissional seja habilitado e a atividade regulamentada. Bem como vinculados aos planos de saúde mantidos pelas Instituições inclusive das Instituições médicas conveniadas com o SINDFILANTRÓPICAS. 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS CONTRIBUINTES

Fica estabelecido que as Instituições forneçam, 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - VONTADE COLETIVA DA CATEGORIA

A instituição conveniente respeitará a vontade coletiva da categoria dos trabalhadores expressa em assembleia sob matérias referentes ao seu custeio.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÃO DE FORO/JUÍZO COMPETENTE

As partes envolvidas reconhecem a competência da Justiça do Trabalho da Capital 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 previstas no ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, a teor da lei.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - APLICAÇÃO DESTE ACT

Aplica-se a todos os empregados da instituição representada pelo sindicato patronal os termos do presente Acordo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - APLICAÇÃO DESTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

As normas coletivas convencionadas prevalecerão sobre os acordos individuais.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MULTAS

Caso o empregador não satisfaça nos prazos previstos em lei o **pagamento dos salários** e demais remunerações ao empregado, fica estabelecida multa diária de 0,5% (meio por cento) do salário do empregado até o 6º (sexto) dia útil após o prazo para o pagamento; a partir do 7º (sétimo) dia útil a multa diária será de 1% (um por cento), até o limite total de 10% (dez por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO: Multa por descumprimento de todas as obrigações de fazer, inseridas no presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que não possuam cominações próprias, equivalentes a **3% (três por cento) do piso da categoria**, observado os valores estabelecidos na **cláusula 3ª (terceira)**, em favor da parte prejudicada.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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

LUCIANO LOPES PASTOR

Presidente

HOSPITAL PSIQUIATRICO ESPIRITA MAHATMA GANDHI

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>.