



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

Convenção Coletiva 2020/2021

Número de Registro no MTE: SP005131/2020

Data de registro no MTE: 30/07/2020

Número Solicitação: MR013351/2020

Número do Processo: 14021.141101/2020-58

Data do Protocolo: 23/07/2020

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

SINDICATO EMP INST BENEF RELIGIOSAS FILANTROPICAS SP, CNPJ n. 62.198.031/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIS GUSTAVO DE FALCO;

E

SINDICATO INSTITUICOES BENEFICENTES FIL REL EST S PAULO, CNPJ n. 65.718.751/0001-93, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CASSIANO RICARDO FAEDO NABUCO DE ABREU;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas**, com abrangência territorial em **São Paulo/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial a partir de 01 de março de 2020 passará a ser de **R\$ 1.228,00 (um mil duzentos e vinte e oito reais)** para a jornada de trabalho de 220 horas/mês já computados os DSR's.

Parágrafo primeiro: Para jornada de trabalho inferior ao limite legal, o piso salarial poderá ser proporcional à jornada contratada.

Parágrafo segundo: A partir de 01 de janeiro de 2021, caso o maior salário mínimo estadual de São Paulo for superior ao piso salarial fixado acima, será garantido aos empregados o recebimento do salário mínimo estadual pelo seu valor maior.

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS POR FUNÇÃO

A partir de 01 de março de 2020, ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais para as funções abaixo:

Auxiliar de enfermagem = Piso salarial de R\$ 1.432,10 (Um mil quatrocentos e trinta e dois reais e dez centavos) por mês.

Técnico de enfermagem = Piso salarial de R\$ 1.831,74 (Um mil oitocentos e trinta e um reais e setenta e quatro centavos) por mês.

Instrutores de atividades de educação física = Piso Salarial de R\$ 1.831,74 (Um mil oitocentos e trinta e um reais e setenta e quatro centavos) por mês.

Auxiliar de educação infantil = Piso Salarial de R\$ 1.432,10 (Um mil quatrocentos e trinta e dois reais e dez centavos) por mês.

Professor de educação infantil = Piso Salarial de 2.135,00 (Dois mil, cento e trinta e cinco reais) por mês.

Cuidador de Idoso = Piso Salarial R\$ 1.228,00 (um mil duzentos e vinte e oito reais) por mês.



REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica estabelecida a aplicação do reajuste salarial de **3,92% (três vírgula noventa e dois por cento) a partir de 01/MARÇO/2020** incidente sobre os salários de 28/02/2020, podendo ser compensadas as antecipações espontâneas concedidas no período de 01/03/2019 a 28/02/2020.

CLÁUSULA SEXTA - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Os salários dos empregados admitidos após 01/03/2019, serão reajustados de forma proporcional ao tempo de serviço, respeitando-se o limite dos empregados mais antigos, conforme os meses de contratação.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Faculdade do empregador em conceder aos empregados, no 15º dia subsequente à data de pagamento da remuneração referente ao mês anterior, adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) do salário do empregado.

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DE PARCELA DO 13º SALÁRIO

Os empregadores pagarão, antecipadamente, 50% (cinquenta por cento) do 13º salário quando do início do gozo de férias do empregado, desde que solicitado pelo mesmo por escrito, no mês de Janeiro.

CLÁUSULA NONA - MORA SALARIAL

Os empregadores ficam obrigados a pagar aos empregados a remuneração mensal, inclusive férias e 13º salário, até a data prevista em lei.

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE

As Instituições que não efetuarem o pagamento dos salários em moeda corrente, deverão proporcionar aos mesmos tempo hábil para o recebimento no Banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição/descanso, mediante escala determinada pelo empregador.

Parágrafo primeiro: Fica dispensado a liberação do empregado para ir ao banco quando o pagamento for feito em depósito em conta.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RECIBO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento, contendo a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados com a identificação do empregador e os recolhimentos do FGTS.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de **70%** (setenta por cento), sobre a hora normal.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

Pagamento do adicional de 20% (vinte por cento), para o trabalho noturno, executado entre 22:00 e 5:00 horas.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INSALUBRIDADE

Aos empregados que trabalharem em setores aonde já foi constatada insalubridade e/ou periculosidade, será pago o adicional respectivo, permitindo-se aos empregados e/ou a Entidade Sindical Profissional a solicitação aos órgãos competentes, através de laudo pericial, a constatação daquelas em outros setores, objetivando o pagamento aos funcionários do adicional ali apurado.

AUXÍLIO HABITAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SALÁRIO HABITAÇÃO

Para os empregados residentes no local de trabalho será computado **25%** (vinte cinco por cento) de seu salário a título de habitação, nos termos da Lei. 8860 de 24/03/94.

Parágrafo primeiro: Nas folhas de pagamento e nos respectivos recibos deverá constar, com destaque, a parcela fixada para o salário habitação, tanto na coluna de verba a receber, como na coluna de desconto.

Parágrafo segundo: Este desconto não será processado no pagamento de férias indenizadas, aviso prévio indenizado e 13º salário.

Parágrafo terceiro: O salário mais habitação servirão de base para o pagamento das verbas previdenciárias, FGTS, PIS e Imposto de Renda.

Parágrafo quarto: Para os empregados residentes no emprego, fica assegurado um prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do trabalho, se o aviso prévio não for trabalhado, e de 60 (sessenta) dias, contados do início do aviso prévio, se o mesmo for trabalhado, para que o imóvel seja desocupado.

Parágrafo quinto: Nos casos de dispensa por justa causa, a desocupação do imóvel deverá ser imediata.

Parágrafo sexto: É concedido uma tolerância máxima de 10 (dez) dias para a desocupação do imóvel. Transcorrido esse prazo, o empregado residente fica sujeito a uma multa diária de 5% (cinco por cento) de seus vencimentos até a entrega do imóvel, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis na espécie.

Parágrafo sétimo: Aos dependentes do empregado falecido, como tais considerados a viúva ou a companheira e/ou filhos que com ele estejam coabitando no local de trabalho, será assegurado o prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data do óbito, para a desocupação do imóvel cedido pelo empregador para sua residência.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CESTA BÁSICA

Os empregadores fornecerão, mensalmente, aos seus empregados, que laboram em jornada igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais, com salário de até 03 (três) pisos salariais já corrigido, e condicionado a não ter falta injustificada, vale cesta no valor de **R\$ 156,00** (cento e cinquenta e seis reais).

Parágrafo Primeiro: As entidades que concederem o benefício "in natura" deverão observar a seguinte composição da cesta básica:

10 KG de arroz agulhinha (tipo 1) 3 KG de feijão cariquinho 4 latas de óleo de soja (900 ml cada) 5 KG de açúcar refinado 1 KG de sal refinado 1 KG de café torrado e moído (selo ABIC) 2 pacotes de macarrão espaguete 2 latas de sardinha	1 KG de farinha de trigo especial ½ KG de farinha de mandioca crua ½ KG de fubá mimoso 2 pacotes de biscoito salgado (200 g.cada) 2 pacotes de biscoito maisena (200 g.cada) 2 latas de molho de tomate (320 g. cada) 1 lata de leite em pó 500 g de achocolatado em pó
--	--

Parágrafo Segundo: A cesta básica também será fornecida no período de férias, licença maternidade e durante os 3 (três) primeiros meses de afastamento pela Previdência Social.

Parágrafo Terceiro: As cestas básicas deverão ser entregues até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido juntamente com o pagamento dos salários. No mês de admissão, os empregados admitidos na primeira quinzena do mês farão jus à cesta básica de forma integral. Os empregados admitidos na segunda quinzena do mês somente farão jus ao recebimento da cesta básica a partir do mês seguinte. No mês de desligamento, os empregados somente farão jus à cesta básica se o desligamento ocorrer na segunda quinzena do mês.

Parágrafo Quarto: As cestas básicas "in natura" deverão conter equivalência dos produtos e com prazo de validade compatível com o prazo de consumo para os empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE REFEIÇÃO

Os empregadores fornecerão a todos os seus empregados que laboram em jornada integral, superior a 06 (seis) horas diárias, vale refeição, por dia trabalhado, no valor de **R\$ 23,50** (vinte e três reais e cinquenta centavos).

Parágrafo Primeiro: Ficam dispensadas de fornecer vale refeição as instituições que fornecem refeições aos seus empregados, através de serviços próprios ou convênio;

Parágrafo Segundo: As instituições inscritas no PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, deverão observar o percentual de desconto, de acordo com a legislação vigente, ou seja, limitado a 20% (vinte por cento) do custo direto do benefício concedido. Artigo 4º da Portaria nº 87/97.



AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE

Fica estabelecida a concessão de vale transporte nos termos da lei.

Parágrafo Primeiro: Em cumprimento às disposições da Lei 7418 de 16/12/85, com redação alterada pela Lei 7619 de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto 95247 de 16/11/87, fica estabelecido que, a critério de cada empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale transporte, poderá ser feita através do pagamento antecipado em dinheiro, observando o limite de desconto de 6% (seis por cento), devendo constar discriminadamente do recibo do pagamento (hollerith) e não será considerado parcela salarial para qualquer efeito.

Parágrafo Segundo: Na hipótese de aumento de tarifas, a empresa se obriga a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO ODONTOLÓGICO

Fica garantida a obrigatoriedade de cumprimento do Plano Odontológico pela empregadora para todos os empregados das Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas de São Paulo.

A partir do início da vigência desta CCT, fica estendido a todos os dependentes de nossos representados, o direito de uso deste benefício, ao mesmo custo pago pelo empregador, assumidos pelo empregado titular através de autorização para desconto em folha, o que não impede às Instituições empregadoras por liberalidade, em relação aos dependentes, assumir tais custos.

Os procedimentos cobertos tanto para empregados quanto dependentes seguem abaixo elencados:

CIRURGIA, DENTÍSTICA, DIAGNÓSTICO, ENDODONTIA, ODONTOPEDIATRIA, PACIENTES ESPECIAIS, PRÓTESE, PERIODONTIA, RADIOLOGIA, URGÊNCIA, PREVENÇÃO EM SAÚDE BUCAL.

COBERTURAS ADICIONAIS

SERVIÇOS DE ASSISTENCIA FITNESS

ASSISTENCIA RECOLOCAÇÃO PROFISSIONAL

ASSISTENCIA LOCAÇÃO DE APARELHOS ORTOPÉDICOS

***Os procedimentos completos estabelecidos pelo rol mínimo da ANS podem ser solicitados via email: odonto@winadm.com.br.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O SEIBREF-SP estabeleceu parceria com **Win Administradora de Benefícios**, que atende a todos os procedimentos acima elencados.

A Instituição empregadora poderá optar por outro plano odontológico, que não o da parceria já mencionada, desde que os benefícios não sejam inferiores e ou em menor quantidade dos que estão elencados no citado **Rol de Procedimentos Cobertos** e ainda que não haja prejuízo econômico aos empregados. Este procedimento deve ser realizado anualmente, observado o parágrafo oitavo desta clausula. O SEIBREF-SP informará a aceitação via e-mail.

PARÁGRAFO SEGUNDO

I) Para nova inclusão, admissão ou demissão a instituição empregadora deverá enviar os dados listados abaixo para o setor de cadastro. Os dados necessários para cumprimento do benefício são: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, ENDEREÇO COMPLETO DO BENEFICIÁRIO COM CEP, TELEFONE RESIDENCIAL, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO** por determinação da ANS – Agência Nacional de Saúde.

A responsabilidade pelo envio das listagens com todos os dados completos dos empregados é da Instituição Empregadora. Havendo dados incompletos de um ou mais empregados, estes não serão incluídos na lista de utilização, e neste caso, a Instituição arcará com as penalidades por descumprimento da CCT. Lembrando que as novas inclusões, admissões e ou demissões só serão realizadas usando o formulário padrão, podendo também ser solicitado através do e-mail: odonto@winadm.com.br. Caso a entidade não possua acesso à internet e somente nessa hipótese, poderá enviar via correio às atualizações para o SEIBREF-SP, respeitando os prazos conforme item II, deste parágrafo.

II) A Instituição empregadora deverá informar através do e-mail: odonto@winadm.com.br até o dia 25 (vigésimo quinto) de cada mês, os empregados admitidos e ou demitidos, lembrando que caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado o envio deve ser antecipado ou seja último dia útil que antecede o



dia 25, para inclusão e ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto consequentemente nas notas fiscais.

III) A não informação por parte da Instituição empregadora dos empregados com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que a administradora receba a referida informação para exclusão do mesmo no **Plano Odontológico**.

IV) A não informação por parte da Instituição empregadora dos empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia do referido mês, para inclusão e utilização do benefício, em caso de inadimplência ou de envio de listagem incompleta, 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 plano odontológico 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

I) A Instituição deverá proceder este pagamento até o dia 10 do mês seguinte a inclusão do empregado na lista para exercício do benefício odontológico, através de boleto bancário com código de barras, enviado previamente através da Administradora responsável.

II) A administradora encaminhará a cada Instituição empregadora mensalmente (via e-mail), os boletos para pagamento, com vencimento dia 10 (dez). O boleto irá preenchido com o valor a pagar, mediante a atualização enviada até o dia 25 (vigésimo quinto) do mês anterior. Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe à Instituição solicitar **através dos telefones: (31) 3297-5353 ou 4000-1055** ou e-mail: cobranca@winadm.com.br. Caso o valor do boleto esteja divergente, favor entrar em contato imediatamente, até no máximo o dia do vencimento original (padrão), ou seja, dia 10. Ultrapassando essa data o boleto deverá ser pago conforme enviado.

O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento) e juros moratórios de 0,033% ao dia, imputável às Instituições.

PARÁGRAFO QUARTO

No caso de empregados beneficiários afastados, após a inclusão no referido benefício, a instituição empregadora continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos, incentivando-os a realizar consultas preventivas ou tratamentos neste período.

PARÁGRAFO QUINTO

Aos empregados que desejarem a inclusão de seus **dependentes** devem preencher ficha própria de adesão autorizando o desconto em folha de pagamento, juntamente com o empregador (responsável pela Instituição) que também deve assinar o termo de adesão. Após termo preenchido e assinado pelas partes, deve-se enviar cópia do termo a administradora, para o e-mail: odonto@winadm.com.br sendo que o original deve permanecer na Instituição. As instituições ficam obrigadas a descontar tais valores do titular do plano, e, realizar o pagamento no boleto do plano odontológico, conforme previsto no Parágrafo Terceiro inciso II desta cláusula. A ficha e as regras para inclusão de dependentes podem ser solicitadas pelo e-mail: odonto@winadm.com.br **ou através dos telefones: (31) 3297-5353 ou 4000-1055**.

O prazo mínimo de permanência do dependente é de 12 meses a contar da assinatura do termo de adesão e havendo utilização do convênio, contar-se-á o prazo a partir da última consulta/procedimento realizado pelo usuário dependente.

Para agilizar e melhorar o atendimento, dentistas credenciados realizarão atendimento apenas com número do CPF ou código de consulta do beneficiário não temos a emissão e envio da carteirinha física. O código de consulta pode ser obtido via telefone: 3003-3422, 08007463422 ou pelo aplicativo da operadora. Para maiores informações entre em contato com o setor **Comercial** na Administradora **através dos telefones: (31) 3297-5353 ou 4000-1055**.

Caso o titular do plano não esteja mais ligado à instituição empregadora, seus dependentes também serão excluídos em função da perda do vínculo e caberá a instituição o recolhimento do cartão do Plano odontológico dos dependentes do empregado titular caso possua.

PARÁGRAFO SEXTO

O presente benefício odontológico aplica-se a todos empregados em toda 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 SETIMO – INADIMPLÊNCIA

A inadimplência de qualquer boleto em atraso que seja igual ou superior a 30 (trinta) dias do vencimento, acarretará a suspensão de todos os beneficiários, empregados e Dependentes do Plano Odontológico. Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estes não serão atualizadas caso a Instituição Empregadora esteja inadimplência. **Após a quitação de toda a pendência a instituição deverá enviar a lista atualizada para reinclusão**. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a Instituição será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário



e deverá efetuar o ressarcimento em dobro a título de indenização dos meses em que o empregado não pode utilizar o plano odontológico, ou seja, a partir do 31º dia do boleto pendente. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, por descumprimento desta, e ainda, o título poderá ser protestado, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

PARÁGRAFO OITAVO

As instituições que oferecem plano odontológico aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, **desde que comprovem a permanência do benefício contratado**. Para análise das condições do plano odontológico oferecido, a entidade deve enviar a administradora, pelo e-mail: odonto@winadm.com.br cópia do contrato ou proposta com o prestador de saúde, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e a lista dos empregados beneficiários, especificar qual percentual ou custo pago pelas partes (empregado e empregador), e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

PARÁGRAFO NONO

A Instituição Empregadora deverá preencher Termo de Adesão disponível no site da Administradora ou solicite-o pelo e-mail: odonto@winadm.com.br. O preenchimento e entrega são obrigatórios devido à natureza do contrato coletivo e por determinação da Agência Reguladora.

PARÁGRAFO DECIMO – ASSISTÊNCIAS

Fica garantido a todos os beneficiários adimplentes, acesso aos **SERVIÇOS de Assistência Fitness, Assistência Recolocação Profissional ou Assistência locação de aparelhos ortopédicos através do telefone através da central de atendimento: 3003-5433 (capitais e grandes centros) ou 0800-6385433 (demais localidades)**. A provedora contratada pela operadora de planos odontológicos para prestação destes serviços é a **MONDIAL S/A**. Para consultar as regras de utilização entrar em contato com a administradora através dos telefones: (31) 3297-5353 ou 4000-1055.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIOS

A todo empregado afastado, quer seja por motivo de enfermidade ou de acidente de trabalho, percebendo auxílio doença, o empregador complementar o valor do salário benefício, por um período de 90 (noventa dias), inclusive, compreendendo a prestação concernente ao décimo terceiro salário, de maneira a garantir a efetiva percepção da importância correspondente ao valor da remuneração auferida à época do início do afastamento do trabalho e periodicamente corrigido, assim como os salários.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CRECHES

As empresas que não possuem creches próprias pagarão às suas empregadas-mães, um auxílio creche no valor correspondente a **20% (vinte por cento) do piso salarial**, por mês e por filho até 03 (três) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade, desde que lhes sejam apresentados recibos de pagamento de instituições ou pessoa jurídica..

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O auxílio creche poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches, sem nenhum ônus para a empregada mãe.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas manterão os valores mais benéficos já pagos pelas mesmas.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO /AUXÍLIO FUNERAL

Os Empregadores deverão conceder **GRATUITAMENTE** seguro de vida em grupo aos seus empregados ativos, a fim de atender as necessidades de auxílio funeral e indenização por morte ou invalidez permanente com as coberturas mínimas conforme estabelecidas na presente cláusula, sendo que os empregados afastados pela previdência social (doença ou acidente) deverão ser incluídos somente após retornarem às atividades laborais:

I – R\$ 16.500,00 (dezesesseis mil quinhentos reais), em caso de morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido, exceto suicídio, que terão carências nos primeiros 24 (vinte e quatro) meses, contados após a inclusão do funcionário(a) na apólice de seguro.

II - R\$ 16.500,00 (dezesesseis mil quinhentos reais), em caso de invalidez permanente (total ou parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente



qualificado, discriminando, detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente da invalidez deixada pelo acidente;

III - R\$ 16.500,00, (dezesesseis mil quinhentos reais), em caso de invalidez funcional permanente total por doença (IFPD), prevista no artigo 17 da Circular SUSEP nº 302, de 19 de setembro de 2005, mediante solicitação do segurado ou de seu representante legal/empresa em formulário próprio, quando constatada por laudo médico pertinente, de acordo com o definido na apólice do seguro.

IV - R\$ 16.500,00 (dezesesseis mil quinhentos reais), em caso de invalidez permanente total por doença adquirida no exercício profissional, neste caso será pago ao próprio empregado segurado 100% (cem por cento) de forma antecipada do capital segurado básico mínimo, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela Seguradora, assinada pelo médico ou junta medica, responsável (eis) pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo os seguintes critérios:

a) A indenização em que o segurado fará jus através da cobertura PAED (Pagamento Antecipado Especial por Doença), somente será devida no caso em que o próprio segurado seja considerado inválido de forma definitiva e permanente por consequência de doença profissional, cuja doença seja caracterizada como doença profissional que o impeça de desenvolver definitivamente suas funções e que pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação e desde que a data do início de tratamento e/ou diagnóstico da doença profissional caracterizada seja posterior à data de sua inclusão no seguro, e enquanto haver sua permanência contratual na empresa contratante, devidamente comprovada por relação ou proposta de adesão.

b) Desde que efetivamente comprovada e antecipada a indenização de invalidez de doença profissional, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade nesta ou outra empresa, no País ou Exterior.

c) Caso não seja comprovada a caracterização da invalidez adquirida no exercício profissional, o seguro continuará em vigor, observadas as demais condições contratuais.

d) Caso o segurado já tenha recebido indenizações contempladas pelo benefício PAED (Pagamento Antecipado Especial por Doença), ou outro semelhante, em outra seguradora, fica o mesmo segurado sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

e) As coberturas IFPD (Invalidez Funcional Permanente Total por Doença) e PAED (Pagamento Antecipado Especial por Doença) são consideradas antecipação da cobertura básica para morte. No caso de IFPD (Invalidez Funcional Permanente por Doença) e PAED (Pagamento Antecipado Especial por Doença) para efeito de indenização será considerada a cobertura que ocorrer primeiro, sendo excluída automaticamente a outra remanescente. Após o recebimento de 100% desta indenização o segurado deverá ser excluído do grupo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura.

V – R\$ 8.250,00 (oito mil duzentos e cinquenta reais), em caso de morte do cônjuge do empregado (a) por qualquer causa, exceto suicídio, que terão carências nos primeiros 24 (vinte e quatro) meses, contados após a inclusão do funcionário(a) na apólice de seguro.

VI – R\$ 4.125,00 (quatro mil cento e vinte e cinco reais), em caso de morte por qualquer causa de cada filho de até 21 (vinte e um) anos, limitado a 04 (quatro), exceto natimorto.

VII - R\$ 4.125,00 (quatro mil cento e vinte e cinco reais), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de invalidez causada por doença congênita, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento.

VIII - Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber duas cestas básicas (50 kg de alimentos).

Parágrafo único: As cestas previstas nos incisos **VIII**, obrigatoriamente, ser entregues diretamente na residência dos trabalhadores e conforme composição de itens constante no Anexo. **AS CESTAS NÃO PODERÃO SER SUBSTITUÍDAS E NEM CONVERTIDAS POR DINHEIRO OU CARTÃO ALIMENTAÇÃO**, no intuito de preservar o propósito real do benefício e garantir o cumprimento da obrigação mínima estipulada.

IX - Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa, a apólice de seguro de vida em grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até **R\$ 3.000,00** (três mil reais).

X - Ocorrendo a morte do empregado (a) por qualquer causa, o empregador receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado.

XI - Ocorrendo o nascimento de filho(s) da colaboradora (**cobre somente titular do sexo feminino**) a mesma, receberá o valor de **R\$ 550,00** (quinhentos e cinquenta reais) pago em espécie correspondente a **DUAS CESTAS-NATALIDADE**, para cada filho (a), para atender as primeiras necessidades básicas da beneficiária e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa em até 30 dias após o parto. Para obter o benefício deverá ser comprovado a maternidade da criança através da Certidão de Nascimento.

XII - ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA, SOCIAL E NUTRICIONAL (APSN): Deverá ser disponibilizado pela seguradora ao empregado (a) e/ou a seus respectivos cônjuges/companheiras e filhos, apoio psicológico, social e nutricional, a ser prestado, obrigatoriamente, por profissionais vinculados às áreas de atuação de cobertura desta cláusula (psicólogos, assistentes sociais e nutricionistas), por meio de sistema operacional simplificado, sem custo adicional ao solicitante do serviço, através da plataforma de 0800 ou de outras tecnologias colocadas à disposição pela prestadora do serviço, cuja finalidade precípua é a de proporcionar amparo ao empregado (a) e a seus dependentes, ajudando-os na resolução de problemas diversos de ordem pessoal, familiar e profissional orientando em situações cotidianas enfrentadas, sendo garantido ao usuário do serviço sigilo total das informações prestadas. Não poderá haver limite de consultas determinado pela seguradora, ficando livre o trabalhador e seus dependentes para utilizar o serviço sempre que necessário, entretanto no caso da Assistência Psicológica, seguindo as determinações do Conselho de Psicologia o limite máximo será de 20 (vinte) atendimentos por cada problema/situação apresentado. Em caso de desligamento da empresa, o empregado imediatamente perde o direito a este serviço, entretanto em casos de morte ou invalidez do titular do seguro os beneficiários terão direito a mais 6 (seis) meses de utilização do serviço de Assistência Psicológica para dar suporte no período do luto, sem ônus para o empregador e nem para o empregado. Este serviço deverá também estar disponível para os departamentos de RH, Administrativo e de Pessoal (ou gestor responsável na empresa) para apoiá-los e orientá-los em quaisquer questões de ordem psicológica, social e nutricional vinculado ao empregado titular do seguro.

Parágrafo único: Entende-se por Assistência Psicológica serviço que tem por finalidade aliviar e assessorar o segurado e seus dependentes, que estejam em situação de forte impacto emocional, decorrente inclusive, mas não restringindo, de doenças crônicas, invalidez, envolvimento com álcool e drogas, luto, acidente, violência, vítima de crime, aposentadoria e envelhecimento. Entende-se por Assistência Social, o serviço que presta atendimento ao segurado e dependentes que se encontram em situação de risco e de vulnerabilidade social, para prestar informações, orientações e encaminhamentos relacionados em como acessar obrigações, serviços e direitos (estarão exclusas deste serviço questões trabalhistas relacionadas diretamente ao empregador). Entende-se por Assistência Nutricional, o serviço que prestará informações e esclarecimentos ao segurado e seus dependentes de possíveis dúvidas e dicas nutricionais, bem como nutrição e saúde, esporte, estética entre outras, em situações específicas de doenças tais como: hipertensão, diabetes, doenças metabólicas, cardiopatias, câncer, alergias alimentares, doença celíaca, orientação para cuidadores ou familiares sobre dúvidas com alimentação por sonda enteral ou parental.

XIII – Caso o empregado (a) seja diagnosticado com **Câncer de Mama ou de Próstata**, o mesmo deverá receber no ato do diagnóstico o valor de **R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)** para auxílio no tratamento da doença. O diagnóstico deverá ser comprovado por laudo emitido por médico especialista e emitido pela primeira vez após a data de início de vigência do seguro contratado.

As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora.

XIV - A partir do valor mínimo de cobertura estipulado e das demais condições constantes desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados **outras garantias**, valores, critérios e condições para concessão do seguro, **podendo a empresa pagar essa diferença ou descontar no salário do empregado (a).**

XV - Aplica-se o disposto na presente cláusula a todos os empregados, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomo (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.

Parágrafo Único: As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I, II e III do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

XVI - A Seguradora deverá observar o fiel cumprimento desta cláusula, devendo para tanto constar na respectiva apólice de seguro, as condições mínimas aqui estabelecidas, sob pena de virem a responder por eventual prejuízo causado aos empregadores e/ou empregados.

XVII - O empregador que por ocasião do óbito ou da incapacitação permanente do trabalhador que não tenha implantado o benefício constante da presente cláusula ou estiver inadimplente por falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, efetuará a indenização por morte ou invalidez ao empregado ou a seus dependentes equivalente ao dobro do valor da cobertura básica do seguro.

XVIII - Faculta-se aos empregadores qualquer forma de contratação de seguro, desde que contemplados todos os benefícios previstos nesta cláusula e desde que firmado através de Acordo Coletivo de Trabalho com a participação das Entidades Sindicais subscritoras da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sob pena de nulidade.

XIX - O custo do seguro será suportado integralmente pela instituição empregadora.

XX - O seguro de vida retro citado deverá ser fornecido aos empregados independente de qualquer outro já contratado pela instituição.



XXI - Sempre que necessário as empresas se obrigam a fornecer cópias ou dar vistas ao Sindicato dos Trabalhadores da documentação correspondente ao pagamento do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, previsto nesta cláusula.

XXII - As empresas que possuem contrato de seguro coletivo de seus empregados, deverão se adequar às exigências mínimas aqui pactuadas até o dia 30 de junho de 2020.

XXIII - Os Empregadores deverão enviar a apólice/certificado ou contrato do seguro de vida em grupo para o Sindicato dos Trabalhadores informando o nome do funcionário, para que comprovem que as coberturas e vantagens contratadas não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão estabelecidas nesta cláusula. Constatada pelo Sindicato dos Trabalhadores, a inobservância de cumprimento desta cláusula, as empresas pagarão aos empregados, no momento das homologações relativas às rescisões dos contratos de trabalho, seja a dispensa por justa causa ou por pedido de demissão o valor idêntico ao último salário nominal do funcionário, além de não eximir as Entidades das obrigações do cumprimento do que estabelece o inciso XVII dessa cláusula.

XXIV - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

ANEXO I

Cesta básica em caso de Morte do Titular

QUANTIDADE	PRODUTO / MEDIDA
1	ACUCAR CRISTAL CLARO 5KG
2	ARROZ AGULHINHA T1 5KG
1	BISCOITO RECHEADO CHOCOLATE 125GR
2	CAFE TRADICIONAL 250GR
1	EXTRATO DE TOMATE 350GR
1	FARINHA DE MANDIOCA CRUA 1KG
1	FARINHA DE MILHO 500GR
1	FARINHA DETRIGO 1KG
2	FEIJAO CARIOCA 1KG
1	FUBA 1KG
1	MACARRAO SEMOLA ESPAGUETE 500GR
1	MACARRAO SEMOLA PARAFUSO 500GR
1	MILHO VERDE 200GR
2	OLEO DE SOJA 900ML

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIOS

Os empregadores procurarão firmar convênios de saúde e, também, com farmácias, drogarias, papelarias, óticas e outros estabelecimentos, visando a concessão de desconto na aquisição de produtos pelos seus empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – CLAUSULA BEM ESTAR SOCIAL

As partes acordam que a partir de 01 de Março de 2020, fica garantido aos empregados e empregadores o benefício “Bem-Estar Social”, que visa garantir melhores condições à categoria, concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida pelas empresas as seguintes condições:

REGRAS DE UTILIZAÇÃO:

I) A partir da vigência deste benefício ficam os empregadores da categoria responsáveis por arcar com o custo por empregado de R\$12,50 para ter direito aos benefícios elencados na tabela ao final da presente clausula, ficando vedado qualquer desconto do salário do trabalhador.

II) Para inclusão ou movimentações no benefício deverá ser enviado por e-mail através de planilha padrão, a mesma pode ser solicitada pelo e-mail: cadastrobes@proagirbeneficios.com.br. Os seguintes dados são obrigatórios: NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, ENDEREÇO COMPLETO DO BENEFICIÁRIO COM CEP, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSAO.



III) A listagem deverá ser encaminhada até o dia 25 de cada mês. Caso o dia 25 não seja dia útil, o envio deverá ser antecipado, ou seja, no último dia útil que antecede o dia 25. Caso a empregadora não receba os boletos até 5 dias antes do vencimento solicite-os através do telefone: 4000-1055 ou [\(31\)3442-1300](tel:(31)3442-1300) ou e-mail: cobrancabes@proagirbeneficios.com.br

IV) O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,033% ao dia, sobre o valor principal descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

V) A empregadora deverá proceder o primeiro pagamento até o dia 10 do mês subsequente a inclusão, e os demais pagamentos todo dia 10 de cada mês, através de boleto bancário, enviado previamente através da Administradora responsável.

VI) O prazo máximo para receber a documentação completa da ocorrência é de até 90 (noventa) dias corridos, contados do fato gerador, desde que o beneficiário esteja vigente e desde que respeitado as normas do Manual de Regras e Orientações. A documentação deverá ser enviada ao e-mail:

ocorrencias@proagirbeneficios.com.br.

VII) A não informação por parte da empregadora dos empregados com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que a administradora receba a referida informação para exclusão do mesmo.

VIII) O 'Manual de Regras e Orientações' que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula deverá ser solicitada via email. As partes acordam que quaisquer alterações no 'Manual de Orientações e Regras' para exercício deste benefício, poderão ocorrer somente na próxima negociação da Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

No caso de trabalhadores afastados antes do início do BEM-ESTAR SOCIAL, a instituição fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a empregadora continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo Empregador, a empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento dos benefícios estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regulamente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO

A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados. Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estes não serão atualizadas caso a Instituição Empregadora esteja inadimplência. Após a quitação de todas as pendências a empregadora deverá encaminhar a lista atualizada para reinclusão, os empregados serão incluídos com nova data de início. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a empregadora será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário.

PARÁGRAFO QUARTO

As empregadoras que oferecem os mesmos benefícios aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que os benefícios e vantagens contratadas não sejam inferiores e/ ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do benefício oferecido, a empregadora deve enviar ao sindicato, cópia do contrato ou proposta com o prestador, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o ultimo boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e a lista dos empregados beneficiário e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores.

PARAGRAFO QUINTO – TABELA DE BENEFICIOS

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	MOTIVO
BENEFÍCIO PÓS-CIRÚRGICO	400,00	1	Afastamento por acidente superior a 60 dias seguido de procedimento cirúrgico.



BENEFÍCIO ORTOPÉDICO	Até 600,00	1	Afastamento por acidente superior a 30 dias com locação de aparelhos.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	500,00	2	Afastamento por doença superior a 90 dias.
BENEFÍCIO CRECHE	200,00	3	Matrícula do filho(a) em creche particular.
BENEFÍCIO CASAMENTO	900,00	1	Em caso de casamento do titular.
REDE DE DESCONTOS	-	-	Rede de descontos nacional.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	MOTIVO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo 7 anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
REEMBOLSO DE LICENÇA PATERNIDADE	450,00	1	Licença do empregado titular.
REEMBOLSO DE LICENÇA MATERNIDADE	600,00	1	Licença da empregada titular.
REEMBOLSO DE AFASTAMENTO POR ACIDENTE	1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SALÁRIO ADMISSÃO

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

Parágrafo único: As empresas que possuam faixa salarial por cargo, praticarão o salário de admissão da faixa correspondente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO

O empregador ao reter a carteira de trabalho para anotações, deverá fornecer recibo aos empregados e proceder às anotações no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo primeiro: A anotação de ocupação deverá corresponder a realidade das funções exercidas pelo empregado.

Parágrafo segundo: Os atendentes que prestarem serviços aos idosos, deverão ser registrados como “Atendente de Idosos”; e os atendentes que prestarem serviços a deficientes, deverão ser registrados como “Atendente de Deficientes”.

Parágrafo terceiro: A carteira de trabalho do empregado deverá ter obrigatoriamente anotações da data de admissão, a remuneração detalhada, a forma de pagamento, a declaração de opção do FGTS, anotações do PIS e outras condições especiais que venham a existir, a função ou cargo.

Parágrafo quarto: As anotações na carteira de trabalho serão feitas, ainda, obrigatoriamente, pelo empregador:

- a) Na data-base.
- b) A qualquer tempo por solicitação do empregado.



- c) Na rescisão contratual.
- d) Na necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS E HOMOLOGAÇÃO DO TRCT

Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que as quitações de verbas rescisórias, independentemente do motivo da rescisão e do tempo de serviço, deverão ter a assistência e homologação do Sindicato Profissional. O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado no prazo previsto na CLT. O empregador se obriga a proceder a homologação dos TRCTs – Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho de seus empregados no sindicato profissional no prazo de até 20 dias (vinte) após a data da rescisão do contrato de trabalho, sob pena de responder pela multa correspondente a um salário mensal do empregado a favor do mesmo, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa ao atraso. O empregador deverá fornecer ao empregado, por escrito, comunicação do dia, hora e local para o acerto e homologação.

.AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será concedido na proporção prevista na Lei 12506/2011 e de acordo com a tabela constante da Nota Técnica 184/2012 da CGRT/SRT do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo primeiro: O aviso prévio proporcional ao tempo de serviços será devido somente em casos de rescisão contratual de iniciativa do empregador.

Parágrafo segundo: Os dias excedentes aos 30 (trinta) dias iniciais deverão ser pagos de forma indenizada e a projeção dos mesmos deverá ser considerada para todos os efeitos, inclusive para cálculo do 13º salário e das férias.

Parágrafo terceiro: No cumprimento dos 30 (trinta) dias iniciais do aviso prévio a jornada de trabalho será reduzida na forma do artigo 488 da CLT.

Parágrafo quarto: Nos casos de pedido de demissão o aviso prévio será de 30 (trinta dias).

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEFICIENTE FÍSICO

Os empregadores se comprometem a possibilitar a admissão de empregados deficientes físicos.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO

Todo empregado que for readmitido, na mesma função, até 06 (seis) meses após a sua demissão estará desobrigado de firmar contrato de experiência

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FAIXA ETÁRIA

O fator etário não impedirá na contratação de mão-de-obra, salvo impedimentos legais.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MEMBROS DA CIPA

Garantia de emprego aos membros da CIPA nos termos da legislação vigente.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Garantia de estabilidade à empregada gestante de conformidade com a lei vigente.



ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após a liberação da incorporação, sem prejuízo do aviso prévio.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE AO EMPREGADO EM ACIDENTE DO TRABALHO

Fica estabelecida a garantia de emprego de 12 (doze) meses ao empregado vítima de acidente de trabalho, após a alta médica, nos termos do artigo 118 da Lei do Plano e Benefícios da Previdência Social – Lei nº 8213/91.

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM AUXÍLIO DOENÇA

Garantia de emprego e salário ao empregado afastado por motivo de auxílio doença, até 30 (trinta) dias após o recebimento da alta médica. Nos casos em que o auxílio doença for superior a 90 (noventa) dias, a estabilidade será de 60 (sessenta) dias após a alta médica.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

As entidades não poderão dispensar seus empregados optantes pelo FGTS, salvo nos casos de despedimento por justa causa, desde que contem com mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma entidade, durante 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, em seus prazos mínimos. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade. O direito à estabilidade fica condicionado à comunicação por escrito do empregado ao empregador.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Garantia ao empregado substituto do mesmo salário percebido pelo empregado substituído, desde que esteja exercendo a mesma função do substituído por período superior a 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

Qualquer que seja o tempo de serviço do empregado, a comunicação de sua dispensa só poderá ocorrer por escrito e mediante protocolo de entrega, devendo o empregador explicar o motivo, e se não houver justa causa, esclarecer se o empregado deverá ou não continuar desempenhando as suas atribuições durante o prazo de aviso prévio.

CLÁUSULA QUADRAGESIMA - CARTA AVISO: DISPENSA OU SUSPENSÃO

O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave ou que for suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado no ato, por escrito e contra-recibo, das razões determinantes da sua dispensa ou suspensão, sob pena de gerar presunção de dispensa ou suspensão imotivada, devendo o empregado colocar seu ciente e sua assinatura na segunda via do documento, sendo que em caso de recusa, o ciente poderá ser suprido pela assinatura de testemunhas, nos termos da CLT.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PÓS-FÉRIAS

Garantia de emprego e salário por 30 (trinta) dias após o retorno de férias, sem prejuízo do aviso prévio.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FERIADOS PONTES

Faculta-se às empresas a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados em começo e fins de semana, através de compensação anterior e, ou, posterior dos respectivos dias, desde que aceita por, no mínimo 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive mulheres.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores respeitarão a hora noturna de 52 minutos e 30 segundos para a jornada de trabalho realizada entre 22:00 e 5:00 horas, bem como a jornada de 44 horas semanais, facultando-se aos empregados e empregadores, mediante acordo escrito, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada.

Parágrafo Único: Fica facultado o estabelecimento, entre empregado e empregador, da jornada de trabalho em regime de 12 x 36, ou seja, doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, observando-se o intervalo mínimo de 01 hora para refeição e descanso dentro das 12 horas de trabalho e uma folga mensal (não podendo essa folga ser concedida em dias já compensados) podendo esta folga ser substituída pelo pagamento das horas extras correspondentes, conforme escala de trabalho estabelecida pelo empregador. As entidades que praticarem a jornada de 12x36 deverão comunicar o sindicato profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

CONSIDERAÇÕES GERAIS

As partes, acreditando na modernidade das relações entre capital e trabalho e visando a manutenção no nível médio dos postos de trabalho, bem como a manutenção dos serviços sociais estatutários dos empregadores, resolvem flexibilizar a jornada de trabalho dos empregados, que será administrada através de débitos e créditos, formando-se um “BANCO DE HORAS”

- a) O Banco de Horas terá por finalidade compensar as horas de trabalho excedentes aos limites contratuais ocorridas em época de alta atividade com a desnecessidade do labor em períodos de baixa atividade.
- b) As horas laboradas além da jornada contratual serão levadas a crédito no Banco de Horas, as quais deverão ser compensadas pela correspondente diminuição da jornada em outro dia, dentro da vigência da presente Convenção Coletiva de modo que o fechamento ocorra no mês de fevereiro/2021.
- c) Os períodos de compensação das horas creditadas no banco de horas deverão ser previamente fixados de comum acordo entre as partes.
- d) O empregador deverá informar mensalmente o extrato do banco de horas até o dia 10 de cada mês subsequente ao vencido.
- e) A jornada de trabalho diária não poderá ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas, nos termos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.
- f) Em caso de rescisão contratual, o acerto do banco de horas será efetuado junto com as verbas rescisórias com o devido lançamento no TRCT acompanhado da planilha de apuração do saldo existente.
- g) Os empregados que vierem a ser admitidos na vigência desta Convenção Coletiva poderão aderir ao banco de horas mediante simples declaração, devendo o empregador comunicá-los expressamente sobre a existência do banco de horas.
- h) O empregador se compromete a manter um Controle de Horas de Trabalho – CHT para cada empregado, o qual conterà demonstrativo claro e preciso que aponte todas as horas lançadas no banco de horas. É assegurado a todo empregado livre acesso ao CHT, bem como a todas as informações necessárias sobre o sistema ora implantado.
- i) Os empregadores que optarem pela implantação e aplicação do banco de horas na forma aqui convencionada, deverão comunicar por escrito ao sindicato profissional (SEIBREF) e sindicato patronal (SINBFIR) para validação do mesmo, sendo certo que o início do banco de horas será a partir do mês subsequente as comunicações/validações ao sindicato profissional e patronal. A comunicação deverá ser acompanhada aos dois sindicatos (SEIBREF e SINBFIR), a relação nominal de todos empregados, ficando o empregador obrigado a divulgar amplamente aos seus empregados.
- j) O fechamento dos créditos e débitos de horas de cada empregado será sempre efetuado no período de vigência da Convenção Coletiva, ou seja, até fevereiro/2021, independente do início do mesmo que se dará a partir do mês subsequente à comunicação ao sindicato profissional.
- l) Eventual saldo apurado no fechamento, o mesmo deverá ser acertado no mês subsequente, ou seja, no mês de março/2021 com lançamento em folha de pagamento acompanhado de planilha de apuração do saldo a ser entregue ao empregado.
- m) O limite máximo de horas a crédito no banco de horas será de 60 (sessenta) horas e o limite máximo de horas a débito será de 30 (trinta) horas.
- n) Os acordos individuais de compensação de horas semanais que por ventura existam ou venham a existir continuarão a ter pleno vigor.
- o) Fica garantido aos empregados o gozo de 01 (uma) folga semanal nos termos da legislação vigente, ficando expressamente proibido o trabalho após 6 (seis) dias corridos
- p) Fica ressalvado a manutenção dos acordos coletivos de trabalho de banco de horas já firmados anteriormente à presente Convenção Coletiva.



CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATRASOS

A ocorrência de 01 (um) atraso mensal ao trabalho, que não ultrapasse a 30 (trinta) minutos e que seja devidamente justificado, por escrito, pelo empregado, não acarretará o desconto do DSR correspondente, sendo que, neste caso o empregador não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

Parágrafo único: Fica garantido aos empregados, tolerância mais benéfica já praticada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADAS

Serão abonadas ou compensadas as faltas ou horas não trabalhadas do (a) empregado (a) que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos em médicos ou dentistas, desde que o fato resulte devidamente comprovado, através de atestado médico ou odontológico emitido por credenciados do SUS, conveniados com a Previdência ou com o Sindicato Profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo dos salários, nas seguintes condições:

- Por 05 (cinco) dias úteis, nos casos de falecimento do cônjuge ou companheira/o reconhecidos, filhos, pai, mãe, irmão e irmã.
- Por 5 (cinco) dias úteis, em virtude de casamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE

Será concedida saída antecipada de duas horas antes do término do expediente ao empregado estudante para prestação de exames escolares, semestrais ou finais, condicionada à prévia comunicação à entidade com 48 horas de antecedência e comprovação posterior em 48 horas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MARCAÇÃO DE PONTO

Na marcação de ponto, quando dos horários de início e término do intervalo de refeição ou descanso será observada a legislação pertinente.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RECEBIMENTOS DO PIS

Para recebimento do PIS, sendo necessária a ausência do empregado durante o horário normal de trabalho, esta não será considerada para efeito de desconto do Descanso Semanal Remunerado, 13º salário, férias, bem como do dia do recebimento, desde que autorizado com 48 horas de antecedência pelo empregador.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA- INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras e do adicional noturno, habitualmente trabalhadas, serão computadas para pagamento de férias, 13º salário e indenização integral ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários e no adicional por tempo de serviço.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇOS EXTERNOS

Caso haja prestação de serviços externos eventuais, que resulte ao empregado despesas superiores às habituais, no que se refere a transporte, estadia e alimentação e desde que tais despesas estejam anteriormente contratadas, o empregador reembolsará a diferença que for comprovada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – RECESSO ESCOLAR

Ficam obrigados os empregadores concederem recesso aos seus empregados, atuantes em Creches e nos Centros de Educação Infantil, conforme previsto em calendário escolar publicado anualmente pela Secretaria Municipal de Educação de São Paulo.

Fica permitido aos empregadores convocarem seus empregados em sistema de escalonamento, para atenderem as crianças que necessitarem do serviço durante o período de recesso escolar.

Parágrafo Único: O período de recesso escolar não pode ser confundido com férias individuais e/ou coletivas.



FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

Parágrafo primeiro: O pagamento das férias deverá ser feito com antecedência de 02 (dois) dias, inclusive o equivalente a 1/3 (um terço) previsto na Constituição, sob pena do empregador incorrer na multa prevista por descumprimento de cláusula contida na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo: A concessão das férias será participada por escrito ao empregado, com antecedência de no mínimo 30 (trinta dias), cabendo a este assinar a respectiva notificação.

Parágrafo terceiro: No prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação do início do período de gozo de férias, o empregado deverá optar pela conversão de parte das férias em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT.

Parágrafo quarto: O empregador por ocasião do pagamento das férias deverá fazer a anotação respectiva na carteira de trabalho do empregado.

Parágrafo quinto: Desde que solicitado pelo empregado no mês de Janeiro, por escrito, o empregador pagará antecipadamente 50% (cinquenta por cento) do 13º salário quando do início do gozo das férias.

Parágrafo sexto: Pagamento obrigatório do abono de férias, 1/3, nos casos de férias proporcionais quitadas nas rescisões de contrato de trabalho por dispensa, sem justa causa.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE

Após o nascimento de seus filhos, o empregado terá direito à licença paternidade de 05 (cinco) dias úteis, por conta do empregador, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único: Também será concedida a licença ao pai adotante mediante comprovação de adoção.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - REFEITÓRIO / VESTIÁRIOS

Os empregadores deverão manter acomodações apropriadas para os seus empregados fazerem suas refeições, em perfeitas condições de higiene, de conformidade com a legislação e normas de segurança, higiene e medicina do trabalho vigente, mantendo ainda, vestiários e banheiro separados.

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, os uniformes considerados de uso obrigatório, incluindo luvas, botas, aventais, guarda-pó ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados, nos termos da legislação vigente.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e odontológicos emitidos pelo INSS compreendendo hospitais, clínicas e profissionais que mantenham convênios com a Previdência Social, ou com o Sindicato Profissional, devidamente comprovado.



RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO

As instituições deverão colocar à disposição do sindicato profissional, até 02 (dois) dias por ano, local e meios adequados para fins de sindicalização dos empregados. Os dias e horários serão acordados de comum acordo entre a instituição e o sindicato.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZO PARA RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Será o estabelecido pela CLT, e o comprovante de depósito deverá ser remetido ao respectivo sindicato, juntamente com a relação nominal dos contribuintes, na qual deverá ser mencionado o nome do empregado, sua função, salário e valor da contribuição.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Cláusula inserida por força da Sentença Arbitral – Processo TRT-SP 1002333-28.2020.5.02.0000)

Fica estabelecido e autorizado o desconto mensal da Contribuição Assistencial a favor do Sindicato Profissional de 1% (um por cento) do piso salarial por mês. A Contribuição Assistencial deverá ser **descontada de todos os empregados, associados ou não**, excetuando-se apenas aqueles pertencentes às categorias diferenciadas, observando-se o direito de oposição dos empregados que deverá ser exercido pessoalmente junto ao sindicato profissional até dez dias após o registro da norma coletiva no mediador. O valor da contribuição deverá ser recolhido através de guias próprias que serão enviadas pelo Sindicato Profissional às instituições.

Parágrafo Primeiro: Em contrapartida ao recebimento da Contribuição Assistencial/Negocial, o sindicato profissional estenderá a prestação de assistência jurídica trabalhista e a utilização da colônia de férias nas mesmas condições do associado a todos os integrantes da categoria profissional que não se opuserem ao desconto.

Independente da assistência jurídica e da colônia de férias, fica registrado que a contribuição negocial destina-se à manutenção financeira do sindicato bem como o seu fortalecimento com investimentos em infraestrutura interna e externa, razão pela qual, a contribuição de todos é muito importante, mesmo por que, a negociação coletiva beneficia todos os integrantes da categoria profissional, independentemente de serem ou não associados, ou seja, todos os empregadores são obrigados a concederem o reajuste salarial e os benefícios fixados na convenção coletiva a todos os seus empregados, independentemente de serem ou não associados.

Parágrafo Segundo - O prazo para recolhimento da Contribuição Assistencial/Negocial profissional estabelecida nesta cláusula será até o dia 10 dos meses subsequentes aos descontos. O recolhimento fora desse prazo acarretará multa de 10% (dez por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção de com o INPC/IBGE.

Parágrafo Terceiro – Fica estabelecida a obrigatoriedade das instituições promoverem a entrega no Sindicato dos Empregados de cópia do comprovante de seu pagamento, acompanhada da relação nominal dos contribuintes, na qual deverá ser mencionado o nome do empregado, sua função, salário e valor da contribuição.”

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADORES-PATRONAL

Todas as Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas (Fundações, Institutos, Associações, Entidades Sem Fins Lucrativos, Organizações não Governamentais, Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, Igrejas E Congregações de todos os credos, Irmandades, Centros, Creches, Asilos, Casa lar, abrigos, institutos de longa permanência, beneficentes de assistência social e entre outras Instituições Congêneres) conforme aprovado em Assembleia Geral Extraordinária nos termos da legislação vigente, deverão recolher ao Sindicato das Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas do Estado de São Paulo - SINBFIR, a título de Contribuição Negocial, 6% (seis por cento) sobre o valor bruto da folha de pagamento reajustada do mês de **março/2020**, em 2 (duas) parcelas de 3% (três por cento) com recolhimentos a serem efetuados, respectivamente, em **30 de junho e 30 de setembro de 2020**. Para as Entidades que não possuem empregados o valor recolhido será de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), com vencimento na primeira parcela **30/06/2020**, mediante comprovação através de RAIS NEGATIVA enviada ao Sinbfir.

Parágrafo primeiro: As guias para recolhimento da contribuição referida na presente cláusula serão remetidas pelo SINBFIR aos empregadores, podendo, também, serem retiradas na sede do Sindicato em São Paulo, a Rua da Consolação nº 374 – 6º andar, CEP. 01302-000, Fone/Fax (11) 3255.6151. ramal 1.



Parágrafo segundo: O não recolhimento da contribuição referida na presente cláusula acarretará, para o empregador, além dos juros de mora, uma multa de 10% (dez por cento) calculada sobre o montante devido e não recolhido, sem prejuízo de sua atualização monetária.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

Com a observância dos termos do artigo 545 e seu parágrafo único (autorização escrita do empregado), as instituições deverão descontar em folha de pagamento as mensalidades associativas em favor do sindicato profissional.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIREITO DE OPOSIÇÃO DOS EMPREGADOS

Fica garantido aos empregados o direito de oposição ao desconto da contribuição negocial profissional que deverá ser exercido pessoalmente junto ao sindicato profissional até o dia 31 de março de 2020.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

Deverão os empregadores admitirem a fixação do quadro de avisos nos locais de trabalho e de fácil acesso aos trabalhadores para comunicação de publicações, avisos, convocações, boletins informativos e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado e informado em relação a assuntos de seu interesse e/ou do Sindicato profissional, desde que, os mesmos sejam autorizados pelo empregador.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SETIMA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

O não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção, bem como as dúvidas oriundas da mesma, serão solucionadas perante a Justiça do Trabalho.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DA ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS ANTERIORES

Manutenção e aplicação de todas as normas coletivas pré-existentes até a assinatura de nova norma coletiva, podendo as mesmas serem ampliadas em seu alcance e conteúdo, ficando vedada a supressão das mesmas.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PENALIDADES

Fica estabelecida a multa de 1% (um por cento) por dia do salário do empregado em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho. Em caso de reincidência a multa será de 2% (dois por cento) do salário do empregado, por dia de atraso. No caso de atraso no pagamento dos salários, férias e 13º salários a multa será calculada sobre o salário do empregado prejudicado. No caso de atraso no fornecimento de benefícios (cesta básica, vale refeição e auxílio creche), a multa será calculada sobre o valor dos mesmos. Todas as multas serão revertidas aos empregados prejudicados

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial do presente acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDOS COLETIVOS

Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que os Acordos Coletivos a serem firmados entre os empregadores e seus empregados, deverão contar com a assistência e homologação obrigatória dos Sindicatos Profissional e Patronal, sob pena de ineficácia do instrumento coletivo, devendo o empregador interessado em



firmar o Acordo dar ciência por escrito às Entidades Sindicais para que os mesmos participem dos entendimentos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULAS PRIVATIVAS DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Considerando a necessidade das negociações coletivas fixarem garantias mínimas de caráter geral aplicáveis às respectivas categorias econômica e profissional representadas, de forma a estabelecer condições igualitárias de trabalho e preservar as condições do desenvolvimento dos empregadores integrantes do "Terceiro Setor"; Resolvem os Sindicatos convenientes fixar como privativas de negociação intersindical por meio de Convenção Coletiva de Trabalho as cláusulas que disciplinarem sobre:

- Pisos salariais;
- Reajuste salarial;
- Horas extras;
- Adicional por tempo de serviço;
- Adicional noturno;
- Vale refeição;
- Cesta básica;
- Vale transporte;
- Creche;
- Jornada de trabalho;
- Flexibilização da jornada semanal de trabalho;
- Banco de Horas / Banco de Dias;

1 - Nos termos do disposto no Artigo 617 da CLT, as situações excepcionais que comprovadamente justifiquem a negociação mediante Acordo Coletivo de Trabalho de temas privativos de Convenção Coletiva de Trabalho, deverão contar com a assistência obrigatória dos Sindicatos Profissional e Patronal, sob pena de ineficácia do instrumento coletivo, devendo o empregador interessado dar ciência por escrito aos Sindicatos para que os mesmos participem dos entendimentos.

2 - Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e em atenção ao disposto no Artigo 8º, III e VI da CF fica facultado aos empregadores a assistência do Sindicato Patronal nas negociações com o Sindicato Profissional com vistas a formalização de Acordos Coletivos de Trabalho contemplando outros assuntos não previstos no rol de temas privativos de Negociação intersindical pela via Convenção Coletiva de Trabalho nos termos desta cláusula, devendo os empregadores interessados demandar por escrito ao Sindicato Patronal, solicitando a assistência deste nos termos do Artigo 617 da CLT.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

Quando da realização da quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos empregados, esta deverá ser feita no Sindicato Profissional, com apresentação dos documentos necessários que serão solicitados pelos Sindicatos Profissional e Patronal.

1 - No ato da quitação as partes (empregado e empregador) estarão assistidos pelos respectivos Sindicatos Profissional e Patronal, resguardando, assim, transparência e efetividade no cumprimento das obrigações.

2 - O termo terá eficácia liberatória somente das parcelas nele especificadas, sendo discriminados neste termo todos os valores das obrigações de dar e fazer.

LUIS GUSTAVO DE FALCO
PRESIDENTE
SINDICATO EMP INST BENEF RELIGIOSAS FILANTROPICAS SP

CASSIANO RICARDO FAEDO NABUCO DE ABREU
PRESIDENTE
SINDICATO INSTITUICOES BENEFICENTES FIL REL EST S PAULO