

TERMO DE AJUSTE PARA ELABORAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DAS ENTIDADES SINIBREF-INTER E SECLITUS PARA OS EMPREGADOS EM ENTIDADES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS

Realizadas as negociações para renovação das convenções coletivas de trabalho, entre os representantes do SINIBREF INTER - SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS, por sua Diretora Presidente ELAINE PEREIRA CLEMENTE - CPF: 577.918.646-49, e pelos trabalhadores, ROSICLER MARIA TORQUATO, SINDICATO SECLITUS - Sindicato dos Empregados em Empresas de Compra e Venda, Locação e Administração de Imóveis, Empresas de Turismo, Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras, Conservação de Elevadores, Casa de Diversões, Bailarinas e Dançarinas, Oficiais Barbeiros (inclusive aprendizes e ajudantes), Manicures e Empregados em Salões de Cabeleireiros para homens, Lustradores de Calçados, Igrejas, Paróquias, Mitras, Creches, Asilos, Orfanatos, Casa de Menores, Casa de Idosos, Centro e Comunidade Espirita, Casas de serviço sem alojamento e Lavanderias, resolvem firmar a Convenção Coletiva de Trabalho da classe trabalhadora, observando os termos ora ajustados: As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017. Considerando a alteração da representação da classe patronal que era da Federação do Comércio do Estado do Paraná e passou para o SINIBREF/INTER, com a finalidade de adequar a data base aos demais Estados, de comum acordo as partes fixam a data base para negociação coletiva em 1º de janeiro de cada ano. Face a alteração da data base, e considerando que as entidades sindicais convenientes só voltarão a negociar as cláusulas de reajuste e piso para 1º de janeiro de 2018, em primeiro de janeiro de 2017, as entidades beneficentes, religiosas e filantrópicas, corrigirão os salários dos empregados e piso, pelo índice do INPC apurado pelo IBGE, no período de 1º/06/2016 a 31/12/2016, para as categorias empregadas em Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas (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, entre outras Instituições Congêneres) dos municípios da base territorial da entidade representante dos trabalhadores. Assegura-se, a partir de 1º de janeiro de 2017, como garantia mínima aos integrantes das categorias, o valor de R\$ 1.212,74 (hum mil, duzentos e doze reais e setenta e quatro centavos). Fica estabelecida como garantia mínima o Piso Salarial Estadual aos integrantes da categoria abrangida pela presente convenção coletiva de trabalho. Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria, relativos a junho de 2016, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 1º de janeiro de 2017, com a aplicação do percentual de 1,8938%. Aos empregados admitidos após junho de 2016, assegura-se o reajuste estabelecido do caput desta cláusula proporcionalmente ao seu tempo de serviço conforme tabela a ser elaborada para reajustes proporcionais. Os reajustes salariais concedidos a título de antecipação, no período de 1º de junho de 2016 a 31 de dezembro de 2016, poderão ser compensados. Fica estabelecido que as instituições, conveniadas ou não, com o poder público em geral irão cumprir a presente Convenção Coletiva de Trabalho, caso não seja celebrado Acordo Coletivo de Trabalho em separado e desde que esteja vigente. Considerando a possibilidade em função de necessidades por questões operacionais e ou legais, fica facultado às Instituições conveniadas com o poder público, integrar aos salários dos empregados o valor dos benefícios previstos nesta CCT. Neste caso a integração dos valores referentes aos benefícios desta CCT de obrigação do empregador conforme citados acima, fica estabelecido que, tais valores deverão ser descontados dos empregados, fazendo constar no contracheque dos mesmos. Os empregados que recebem salário misto (parte fixa mais comissões) terão a correção ajustada na Cláusula de Data-Base a ser aplicada somente sobre a parte fixa do salário, correção esta, que não fica impedida de ocorrer também sobre as comissões. No ato do pagamento de salários, as Instituições deverão fornecer aos empregados, envelope ou documentos similares que contenha o valor dos salários pagos e respectivos descontos. Fica estabelecido que a Instituição forneça gratuitamente no mínimo duas peças de uniforme aos empregados, quando de uso obrigatório, inclusive calçados, se exigido de determinado tipo, conforme determinação legal específica. Será concedida estabilidade da empregada gestante de cinco meses após o parto, sendo vedada sua dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até o término do período da estabilidade, nos termos do art. 10, II, "b" do ADCT da CF/88. Será concedida licença de quatro meses após a adoção a todos os empregados que adotarem menores de idade, mediante documentação de comprovação, a título de licença remunerada, nos termos da legislação em vigor e estabilidade de cinco meses após a adoção sendo vedada sua dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da adoção até o término do período da estabilidade, conforme dispõe Lei 12.010/2009. Nas Instituições que tenham estabelecimentos e/ou localidades onde foi autorizado o trabalho nos dias de domingo, o empregado faz jus a pelo menos um domingo de folga por mês. As entidades que funcionarem aos domingos e feriados, deverão dar ciência da escala de folgas, com antecedência mínima de 10 (dez) dias do início das mesmas. Em caso de necessidade de trabalho no dia da folga já agendada e não havendo compensação a mesma será paga na forma da súmula 146 do TST. Fica assegurado ao empregado estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o horário de trabalho, o abono de sua ausência da Instituição, duas (02) horas antes e até (01) hora após o término da prova ou exame, desde que pré-avise o empregador com um mínimo de 24 (vinte e quatro) horas, e depois, comprove o seu comparecimento às provas ou exames, por documentos fornecidos pelo estabelecimento de ensino. Os empregados estudantes, preferencialmente, desde que requerido, terão suas férias concedidas na mesma época das férias escolares. Fica estabelecido que o dia dos empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas será comemorado na segunda-feira de carnaval (27/02/2017) que será considerado feriado da categoria, somente para efeito de gozo deste dia, como não trabalhado. As horas extras serão pagas com um adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o salário hora normal. O serviço executado a partir das 22h00min (vinte e duas horas) até as 05h00min (cinco horas) da manhã terá um adicional noturno fixado no percentual de 25% (vinte e cinco por cento), de acordo com o Art. 73 da CLT e Súmula 60 do TST. Quando comprovada por laudo pericial a existência de insalubridade no local de trabalho, fica acordado que o adicional devido tem como base de cálculo o piso da categoria de acordo com cada região, conforme estabelecido nesta CCT. Fica assegurada a possibilidade de as entidades, e o sindicato laboral firmarem acordo coletivo de trabalho de banco de horas. O sindicato profissional encaminhará minuta do acordo a ser firmado ao sindicato patronal. As Instituições se obrigam a anotar na CTPS dos Empregados a função efetivamente exercida por estes, exceto nos casos de substituição eventual. Obrigam-se ainda a proceder à atualização de todas as situações de fatos já ocorridas, na relação capital x trabalho, até no máximo 60

TERMO DE AJUSTE PARA ELABORAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DAS ENTIDADES SINIBREF-INTER E SECLITUS PARA OS EMPREGADOS EM ENTIDADES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS

dias após a ocorrência de tal fato. Ao empregado que for designado para exercer, em substituição, função de outro que perceba salário superior por motivo de doença, promoções, transferência, etc. No período não inferior a 30 (trinta) dias, de forma ininterrupta, será garantido igual salário ao substituído, durante aquele período. A partir de janeiro de 2017, todos os empregados das **INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS representados pelo sindicato profissional acordante**, deverão estar segurados com seguro em grupo mantido pela entidade, nos termos postos na convenção coletiva. Nos termos do artigo 545 da CLT, as instituições se obrigam a descontar em folha de pagamento as mensalidades sociais e mensalidade referente aos benefícios convencionados, devidos a entidade sindical profissional. Para que existam tais descontos, e a Instituição Empregadora esteja resguardada, é necessária devida autorização pelos empregados. A entidade sindical encaminhará a cada Instituição empregadora mensalmente (via e-mail), os boletos para pagamento, com vencimento até o dia 10 (dez). O boleto irá preenchido conforme o número de empregados constantes nos benefícios. Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe à Instituição solicitar através do telefone (41) 30953104 ou e-mail: seclitus@seclitus.org.br. A entidade sindical profissional, enviará a instituição, a autorização de desconto em folha, bem como ofício informando a aquiescência dos mesmos de todos os empregados que fizeram adesão aos benefícios. Caso seja o primeiro empregado beneficiário da instituição, enviaremos os boletos para pagamento das mensalidades sociais. O empregado beneficiário poderá renunciar a qualquer tempo, mediante solicitação formal e individual enviada a entidade sindical profissional, que por sua vez encaminhará a instituição ofício suspendendo o desconto em folha do empregado beneficiário, junto com cópia da solicitação do mesmo. As instituições encaminharão mensalmente a entidade sindical profissional, cópia do comprovante de pagamento das Mensalidades Social e mensalidade referente aos benefícios convencionados, juntamente com a relação nominal dos empregados beneficiários, correspondente ao pagamento efetuado. A utilização do (s) benefício (s) e convenio (s) serão suspensas para o empregado beneficiário, por inadimplência das contribuições por mais de 60 dias. Fica advertido que a instituição que proceder com os descontos da Mensalidade Social e não fizer o devido repasse a entidade sindical profissional, estarão cometendo Crime de Apropriação Indébita, ficando sujeita às penalidades legais, além arcar com as penalidades constantes nesta CCT. Caso ainda assim a inadimplência continue, será feita cobrança judicial, por descumprimento deste, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento (s) pendente (s). 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 os valores principal conforme descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições. As instituições são obrigadas a descontar a contribuição sindical dos empregados no mês de março de cada ano e repassá-la no mês de abril, conforme artigo 582 e 583 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Aos empregados admitidos após o mês de março, será descontado o valor referente à contribuição sindical no mês subsequente ao de sua admissão e seu repasse a entidade sindical profissional, se dará no mês seguinte ao desconto, conforme artigo 602 caput e parágrafo único da CLT. As instituições devem solicitar a guia para pagamento da contribuição sindical anual ou de admissão no mínimo dez dias antes do vencimento da guia, ou seja, até dia 20 de cada mês, através do email seclitus@seclitus.org.br ou telefone (41) 30953104. As instituições são responsáveis pelo envio da lista de atualização dos admitidos de cada mês para o email seclitus@seclitus.org.br, ou excepcionalmente via correio. O comprovante de pagamento da contribuição sindical deve ser enviado a entidade sindical profissional junto à relação dos empregados que contribuíram, conforme parágrafo 2º do artigo 583 da CLT, e na falta deste pagamento poderá a entidade sindical promover a respectiva cobrança judicial. As Instituições garantirão a estabilidade provisória do emprego, aos empregados que estejam em fase de contagem de tempo de serviço para obtenção de sua aposentadoria a ser concedida pelo Órgão Previdenciário na seguinte proporção: a) se faltarem 06(seis) meses para atingir tal objetivo, desde que tenham trabalhado para o mesmo empregador por mais de 03 (três) anos. b) se faltarem 12 (doze) meses para atingir tal objetivo, desde que tenham trabalhado para o mesmo empregador por mais de 10 (dez) anos. Ficam cientes os empregados que terão de comunicar ao empregador quando do início da estabilidade e ao completar o tempo para a percepção de tal benefício, cessará a presente garantia. No ato da dispensa do empregado, a Instituição deverá comunicá-lo, por escrito. No caso de concessão de aviso prévio pela Instituição, o empregado poderá ser dispensado desde que, antes do término do aviso comprove haver conseguido novo emprego, recebendo, na hipótese, apenas os dias efetivamente trabalhados. Ocorrendo a hipótese do § 1º, fica facultado a Instituição efetuar o pagamento das verbas rescisórias no primeiro (1º) dia útil seguinte à data estabelecida para o término do aviso prévio. No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista nesta Convenção, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho, conforme artigo 483 da CLT. Fica firmado que os pedidos de demissão e recibos de quitação da rescisão de contrato de trabalho superior a 01(um) ano de trabalho, serão realizados com a assistência do Sindicato da categoria profissional, desde que agendado, conforme disponibilidade da agenda da entidade sindical profissional, ou Órgão especializado do Ministério do Trabalho Emprego sem nenhum ônus para o empregador. A Instituição deve informar os dados do empregado para que possa realizar agendamento de horário de homologação. A Instituição deve comunicar por escrito a entidade sindical profissional em até 10 dias corridos, parecer acerca de RESSALVA (S) que venha (m) ocorrer no TRCT. Os pagamentos realizados no ato da rescisão contratual do empregado devem ser feitos por depósito em conta ou em espécie ou por cheque administrativo. Se a homologação for efetuada no último dia previsto do aviso, caso seja pago por cheque administrativo, deve ser feito em tempo hábil para recebimento (saque) das verbas rescisórias. O aviso prévio deve ser concedido e assinado na data em que houver a comunicação do desligamento ao empregado. Caso haja assinatura do aviso em momento posterior a comunicação, caracterizará como data de afastamento o dia em que o aviso foi assinado e a homologação não será realizada quando o aviso refletir assinatura não correspondente a data de sua concessão. Marcação de acerto rescisório: A Instituição deve comunicar por escrito, ao empregado mediante assinatura de ambas as partes e com cópia para cada uma, o local; o dia e a hora em que o mesmo deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias e a CTPS devidamente atualizada. Por ocasião da homologação das rescisões de contrato, as empresas deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao Sindicato Profissional e pagar as verbas devidas, nos prazos dos parágrafos 6º, letras "a" e "b" do art. 477 da CLT. Neste mesmo prazo o empregador deverá fazer a entrega ao empregado, dos documentos para saque do FGTS – chave de conectividade e os formulários para Seguro Desemprego, sob as penas de aplicação da multa do parágrafo 8º, do dispositivo legal antes mencionado. Nos documentos de aviso prévio e termos de

TERMO DE AJUSTE PARA ELABORAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DAS ENTIDADES SINIBREF-INTER E SECLITUS PARA OS EMPREGADOS EM ENTIDADES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS

rescisão contratual relativos a empregados com menos de um ano de serviço, que não saibam ler nem escrever, o empregador deverá além de sua impressão digital fazer constar à assinatura de duas testemunhas. No ato de homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, o empregador entregará ao empregado o extrato de conta do FGTS constando a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado. A assistência a homologação de rescisão de contrato pelo sindicato obreiro, só será formalizada quando da apresentação pelo empregador dos seguintes documentos: Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em (quatro) vias; Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas; Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão; Cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis; Extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e guias recolhimento dos meses que não constem no extrato; Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio 1990, e do art. 1a da Lei Complementar nº. 110, de 29 de junho de 2001; Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido; Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 5, aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações; Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação; Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; Prova bancária de quitação, quando for o caso; Chave de Conectividade; Outros documentos estabelecidos por lei, e portarias do Ministério do Trabalho e Emprego; No demonstrativo da média de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do art. 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Fica obrigada a instituição que agendar com o empregado a homologação e não comparecer ou comparecer faltando algum dos documentos impeditivos para realização da homologação, a pagar-lhe uma indenização correspondente ao valor de um dia de seu trabalho no ato da homologação. O tempo de tolerância em que o sindicato poderá aguardar a chegada, tanto do empregado quanto do empregador, será de 10 (dez) minutos contados do horário marcado pela entidade. A parte que comparecer no sindicato no dia e horário marcado estará resguardado de seu comparecimento através de declaração expedida pelo sindicato profissional, desde que seja apresentada a comprovação de ciência do empregado, conforme caput desta clausula. O Aviso Prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço. O empregado que não tiver interesse ao cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, poderá liberar-se de cumpri-lo, percebendo os dias trabalhados no período, devendo a empresa efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT. O tempo do aviso prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias, estes serão indenizados. Obrigam-se as Instituições, de acordo com o explicitado nos Arts. 145 e 130-A da CLT, ao pagamento da remuneração das férias, e se for o caso do abono referido no Art. 143 da CLT, até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período de férias. Caso o pagamento não seja efetuado no prazo estabelecido, fica a instituição obrigada ao pagamento de multa de 10% do piso salarial da categoria ao empregado prejudicado, exceto aquelas entidades que, comprovadamente, estiverem com o recebimento em atraso junto ao convenente. Poderão os empregados se ausentarem do trabalho, sem prejuízo do salário, conforme disposto no Art. 473, CLT, nas seguintes condições: até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva; no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar); nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo; pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro; até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. Ficam as Instituições obrigadas a informar, por escrito, aos empregados, os motivos das advertências ou suspensões disciplinares, bem como, de demissão motivada. Será concedido abono das horas que os empregados necessitam para o recebimento do PIS, sempre dentro do horário bancário e ausência concedida de acordo com os interesses do empregador, com vistas a não haver descontinuidade operacional, preferencialmente, no intervalo do almoço, à critério do empregador. As instituições com mais de 25 (vinte e cinco) e menos de 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO. Conforme autorização da AGE do SINIBREF INTERESTADUAL, para atendimento de despesas com a manutenção do sindicato patronal, todas as Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas recolherão com recursos próprios anualmente as contribuições assistenciais patronais. Conforme autorização da AGE do SINIBREF INTERESTADUAL, para atendimento de despesas com a manutenção do sindicato patronal, todas as Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, recolherão com recursos próprios anualmente as contribuições assistenciais patronais. As instituições que tem empregados, ou seja, tem folha de pagamento recolherão com recursos próprios, ao SINIBREF INTERESTADUAL (Sindicato Patronal) 2% (dois por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do mês de Maio de 2017, cujo repasse deverá ocorrer até o dia 15/06/2017, e 2% (dois por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do mês de Setembro de 2017, cujo repasse deverá ocorrer até o dia 15/10/2017. As Instituições que não tem empregados, ou seja, não tem folha de pagamento recolherão com recursos próprios, ao SINIBREF INTERESTADUAL (Sindicato Patronal), um valor fixo igual a duas parcelas em 2017, sendo a primeira de R\$ 102,00 (cento e dois reais) com vencimento em 15/06/2017 e a segunda de R\$ 102,00 (cento e dois reais) com vencimento até 15/10/2017. Fica convencionado que em nenhuma hipótese, a Instituição recolherá parcela inferior a R\$ 102,00 (cento e dois reais) no ano de 2017. As guias serão expedidas pelo SINIBREF INTERESTADUAL (Sindicato Patronal), caso não receba até 5(cinco) dias antes do vencimento solicite-as através do telefax: (071)3022-4409 / (034) 3238-7325 ou e-mail: financeiro@sinibref-inter.org.br, ou ainda se cadastrando para calcular e gerar o boleto pelo site www.sinibref-inter.org.br. As Instituições encaminharão ao SINIBREF INTERESTADUAL

TERMO DE AJUSTE PARA ELABORAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DAS ENTIDADES SINIBREF-INTER E SECLITUS PARA OS EMPREGADOS EM ENTIDADES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS

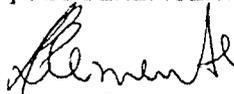
(Sindicato Patronal) cópia das guias de Contribuição Sindical Patronal e Assistencial Patronal, devidamente quitada, com cópia da folha de pagamento referente aos meses de recolhimento, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o respectivo pagamento. As contribuições pelos empregados serão mencionadas nas convenções coletivas de cada entidade sindical nos termos das assembleias. As instituições estão obrigadas a aceitar os atestados e declarações de comparecimento médicos e odontológicos dos empregados, para fins de abono de faltas ao serviço ou horas não trabalhadas, emitidos por instituição da previdência social, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da instituição ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal; por médico do sindicato a que pertença o empregado; ou não existindo estes ou impossibilitado de atendê-lo, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha, conforme Lei nº 605/49, art 6º, § 1º alínea "f" e § 2º, e Decreto-lei 27.048/49, art. 12 §§1º e 2º, observada ainda a Resolução 1658/2002 do CFM. Tendo em vista o art. 5º, X, CF/88 e a Resolução 1685/2002 CFM que protegem a intimidade e à privacidade do empregado, além do seu direito em divulgar ou não informações sobre seu estado de saúde quando faltar ao trabalho por motivo de doença e considerando o dever do médico em respeitá-los, a falta do Código Internacional de Doença – CID nos atestados médicos concedidos, não invalida o atestado permanecendo ainda como justificativa, para fins de abono de falta no serviço ou horas não trabalhadas. Para assistir seus pais e ou filhos as Instituições reconhecerão, para fins de abono de faltas ao serviço ou horas não trabalhadas os atestados e declarações médicas (somente consultas) e odontológicas fornecidos pelos profissionais previdenciários, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal; por médico do sindicato a que pertença o empregado; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha, conforme Lei nº 605/49, art. 6º, § 1º alínea "f" e § 2º, e Decreto-lei 27.048/49, art. 12 §§1º e 2º, observada ainda a Resolução 1658/2005 do CFM. Fica garantido, conforme NR 17 do MTE, que as entidades que possuem empregados com a função de telemarketing, garantam obrigatoriamente o tempo de descanso estabelecido em legislação, para que se evitem doenças ocupacionais futuras. Recomenda-se que todos os empregados desta categoria econômica sejam contratados diretamente com a entidade empregadora a fim de se resguardar todos os direitos e garantias previstos em CLT e por esta CCT. Evitando assim, flexibilização dos direitos trabalhistas e os contratos terceirizados por cooperativas. Não constituem "Salário in Natura" previsto no artigo 458 da CLT, os seguintes benefícios quando oferecidos pelas Instituições: refeição, abrigo após a jornada de trabalho, auxílio-farmácia, seguro de vida, auxílio-educação, previdência privada, plano de saúde, plano odontológico, cesta básica e moradia. As Empregadas que estiverem amamentando terão direito a 02 (dois) descansos de 30(trinta) minutos cada, até que o filho complete 06(seis) meses de idade, que poderá exceder quando o exigir a saúde do filho. Ao critério da autoridade competente da Instituição ou órgão competente, contendo nele por extenso e numericamente diagnóstico codificado (CID) e assinatura do médico sobre o carimbo do qual conste o nome completo e registro no CRM, em papel timbrado do Órgão Público Federal, Estadual ou Municipal, inclusive as Instituições Médicas conveniadas com o Sindicato. Quando houver dificuldade da empregada se ausentar em 2(dois) descansos de 30 (trinta) minutos para amamentação de seu filho, devido ao tempo de deslocamento do trabalho para sua residência, a mesma poderá optar pela dispensa de uma hora antes do término de seu horário de trabalho ou de uma hora depois do início de seu horário de trabalho. Aos empregados das instituições que prestam serviços no horário noturno, será fornecido um lanche sem que lhes seja cobrado qualquer importância a esse título, por ocasião do registro do cartão de ponto, para alimentar-se no meio da noite. A instituição que conceder lanche aos empregados deve respeitar o tempo mínimo de 15 minutos e considerar este período incorporado na jornada de trabalho. As instituições ficam obrigadas a fornecer vale transporte na forma da legislação vigente. (LEI No 7.418, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1985). Todo empregado readmitido estará desobrigado de firmar contrato de experiência, desde que na mesma função. As Instituições fornecerão uma cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) ao Seclitus até 10 dias após a transmissão da mesma para o MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. A Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23/12/75 é obrigatória, sendo que o empregador que não entregar a RAIS no prazo legal ficará sujeito à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990. Os cartões de ponto, folhas ou livros-ponto utilizados pelas Instituições deverão ser marcados ou assinados pelo próprio empregado, não sendo admitido o apontamento por outrem, sob pena de invalidade. As instituições poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que não haja por parte das instituições restrições à marcação do ponto; não haja exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; não haja a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado, o ponto deve estar disponível no local de trabalho; permitir a identificação do empregador e do empregado no registro de ponto. As instituições empregadoras que possuem até 10 empregados, deverão adotar o sistema de controle manual do ponto, para garantir o cumprimento da jornada de trabalho, inclusive na jornada 12x36. Por solicitação prévia e escrita da Presidente entidade sindical profissional, as Instituições liberarão qualquer membro da Diretoria da entidade sindical profissional, sem prejuízo de salários, para participarem de reuniões, assembleias ou encontros de trabalhadores. O Sindicato Interestadual das Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas reconhece como legítimos todos os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados em separado, entre a entidade sindical profissional e as Instituições, cujas peculiaridades exigirem tal situação e todos aqueles firmados antes do início da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, estando asseguradas todas as conquistas obtidas nestes Acordos Coletivos, prevalecendo-as as que foram mais benéficas, mesmo após registro desta convenção. Fica assegurada para tais Acordos a aquiescência do SINIBREF – INTER com a sua assinatura, sendo que o descumprimento desta cláusula tornará sem efeito o acordo coletivo. Faculta-se a adoção do sistema de trabalho denominado "Jornada Especial", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, sem redução do salário, respeitando o piso salarial da categoria. Os empregados que trabalharem sob o regime de Jornada Especial 12X36 devem registrar no controle de ponto, o intervalo de refeição e descanso inserido na jornada. Este intervalo encontra-se incorporado na jornada, permanecendo um total de 12 (doze) horas à disposição do empregador. Fica assegurado, no curso desta "Jornada Especial" um intervalo de 01(uma) hora para repouso e refeição, que se encontra incorporado na jornada de trabalho. Na hipótese de não concessão pelo empregador do intervalo acima referido, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho. Considerem-se normais os dias de domingo laborados nesta jornada especial, não incidindo a dobra de seu

TERMO DE AJUSTE PARA ELABORAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DAS ENTIDADES SINIBREF-INTER E SECLITUS PARA OS EMPREGADOS EM ENTIDADES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS

valor. Nos feriados trabalhados, conforme Súmula 444 TST, é assegurada a remuneração em dobro. Os empregados que trabalharem sob o regime de Jornada Especial 12x36 têm direito ao adicional noturno, bem como à hora ficta de 52 minutos e 30 segundos, conforme artigo 73 da CLT. O desconto de faltas nessa jornada, somente será do dia não trabalhado, não incidindo nas 36 horas de folga. Recomenda-se que a programação dos dias trabalhados pela escala 12x36, sejam disponibilizados aos empregados com antecedência mínima de 10 dias. Em caso de decisão judicial transitada e julgado, que venha causar danos ou prejuízo de ordem financeira para a entidade profissional, a entidade sindical patronal, fica ciente e assume integralmente a responsabilidade por indenização imposta em decorrência da pactuação da presente cláusula. É facultado as Instituições o adiantamento quinzenal dos salários de seus empregados. Aquelas Instituições que não praticam o adiantamento quinzenal dos salários equivalente a até 40% (quarenta por cento) em dinheiro, poderão fazê-lo através do fornecimento de cartão de benefícios (compras e de descontos). Fica assegurado a entidade sindical profissional, promover negociação sobre os pisos salariais previstos nesta convenção com as Instituições que por necessidade comprovada requererem redução dos mesmos, com as Instituições que empregam os adolescentes trabalhadores e aprendizes, bem como as demais cuja intenção seja a preservação e manutenção de empregos em seus diversos postos de trabalho. Esta regulamentação será feita por Acordo Coletivo de Trabalho conforme as exigências previstas nesta CCT. Fica estabelecido que os cursos e reuniões, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras (Ac. TST, Pleno 1339/8º. RO/DC 85/82 - 31/08/82) ou mediante compensação das mesmas conforme a cláusula de compensação de jornada já regulamentada neste Instrumento Coletivo. As instituições se comprometem a afixar os avisos e informativos do Sindicato, em local de visibilidade e acesso a todos os empregados, bem como o Instrumento Coletivo de Trabalho, após seu registro e arquivamento junto a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Paraná. Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento normativo e/ou outros benefícios, das obrigações de dar e fazer tais como: vale-transporte, 13º salário, vale-alimentação, concedidos pelo empregador em correlação com seus empregados fica este obrigado ao pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria em favor do empregado prejudicado. Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas (desconto de mensalidades, contribuição assistencial patronal, fornecimento da RAIS, liberação do dirigente sindical, benefícios de seguro de vida, plano odontológico, programa de assistência familiar e outros) do presente instrumento normativo que inviabilizem e/ou interfiram na organização sindical fica esta obrigada ao pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria multiplicado pelo número de empregados, em favor da Entidade Sindical prejudicada. Presume-se prejudicada a Entidade Sindical quando do descumprimento das cláusulas previstas na presente Convenção que inviabilizem ou interfiram na organização sindical, principalmente aquelas que tratem sobre benefícios concedidos a categoria e administrados pela Entidade Sindical, bem como, aquelas que omitam informações e/ou deixem de repassar ou cumprir obrigações legais. Os Sindicatos convenientes elegem o foro da Justiça do Trabalho na jurisdição da base territorial da entidade sindical profissional, para dirimir as dúvidas decorrentes da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, bem como para julgar as Ações de Cumprimento de suas Cláusulas e as Ações que versem sobre representatividade e recolhimento de Contribuições Sindicais. Ficam mantidas as cláusulas e benefícios mais benéficos previstas em convenção coletiva de trabalho anterior cumpridas para a classe.

Curitiba, 25 de Janeiro de 2017.

SINIBREF INTER - SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS



Elaine Pereira Clemente
Diretora Presidente

SECLITUS - Sindicato dos Empregados em Empresas de Compra e Venda, Locação e Administração de Imóveis, Empresas de Turismo, Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras, Conservação de Elevadores, Casa de Diversões, Bailarinas e Dançarinas, Oficiais Barbeiros (inclusive aprendizes e ajudantes), Manicures e Empregados em Salões de Cabeleireiros para homens, Lustradores de Calçados, Igrejas, Paróquias, Mitras, Creches, Asilos, Orfanatos, Casa de Menores, Casa de Idosos, Centro e Comunidade Espirita, Casas de serviço sem alojamento e Lavanderias



Rosicler Maria Torquato
Diretora Presidente