

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000065/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/01/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR081862/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46213.000980/2018-83
DATA DO PROTOCOLO: 24/01/2018

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUICOES BENEFICENTES RELIGIOSAS E FILANTROPICAS NO ESTADO DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 01.102.067/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDSON CORREIA DA SILVA;

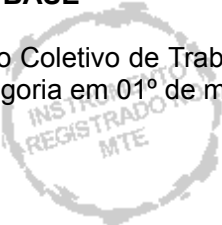
E

DIOCESE DE PALMARES, CNPJ n. 10.193.944/0001-86, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HENRIQUE SOARES DA COSTA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2017 a 28 de fevereiro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS** com abrangência territorial em PE, com abrangência territorial em PE.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA**

Assegura-se que a partir de 1º de Março de 2017 como garantia mínima aos empregados da categoria o piso salarial de 966,00 (Novecentos e Sessenta e Seis Reais) para a jornada de 44 horas semanais ficando permitido o pagamento proporcional as horas trabalhadas, exceto para os empregados aprendizes por serem regidos por legislação própria.

Parágrafo único - Fica convencionado, que o pagamento das diferenças salariais do piso, garantidos pela data base da categoria, serão pagos em três parcelas, sendo a primeira no quinto dia útil seguinte a data da assinatura do presente Acordo e as demais nos meses subsequentes, observando sempre o quinto dia útil.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A todos os empregados que recebem salário acima do piso da categoria, terão seus salários reajustados no percentual de 5% (Cinco por cento), a incidir sobre os salários vigentes em 1º de Março de 2017, prevista neste acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo único - Fica convencionado, que o pagamento das diferenças salariais, dos empregados que recebem acima do piso, serão pagos em até em três parcelas, sendo a primeira no quinto dia útil seguinte a data da assinatura do presente Acordo e as demais nos meses subsequentes, observando sempre o quinto dia útil.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS DE SALARIOS

O pagamento de salários não efetuados no prazo legalmente previsto nas clausulas constantes deste Acordo, acarretará a incidência de correção monetária adotando-se para cálculo os índices empregados pela justiça do trabalho.

Parágrafo único - Fica expressamente acordado que a aplicação da correção monetária só poderá ocorrer se o infrator não corrigir o ato no prazo de 05(cinco) dias após notificado pelo sindicato obreiro.

CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Serão fornecidos em caráter obrigatório aos empregados, recibos ou contracheques de pagamento, contendo a identificação da instituição empregadora e a discriminação das parcelas pagas, assim como dos descontos efetuados.

Parágrafo único - Caso o pagamento não seja efetuado no prazo estabelecido, ou seja, até o quinto dia útil do mês subsequente, fica a instituição obrigada ao pagamento de multa de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria ao empregado prejudicado, exceto aquelas entidades que, comprovadamente, estiverem com o recebimento e, atraso junto ao convenente, e com ações efetivas para recebê-lo.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL

É facultado a Instituição o adiantamento quinzenal dos salários de seus empregados. Aquela Instituição que não praticar 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)

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - PARCELAS REMUNERADAS

Os prêmios de qualquer natureza, as gratificações, as promoções ou outras vantagens pessoais, devem ser registradas na CTPS, no Livro ou Ficha de registro de Empregado.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL HORAS EXTRAS

As horas extras, desde que comprovadamente trabalhadas, serão remuneradas da seguinte forma:

I – Nos dias úteis serão remuneradas com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo à hora normal;

II - Nos sábados, domingos e feriados, as horas extras serão remuneradas com 100% (cem por cento) de acréscimo à hora normal.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

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 20% (vinte por cento), de acordo com o art. 73 da CLT e Súmula 60 do TST.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

O fornecimento do Vale Transporte é obrigatório, nos termos da Lei nº 7.418/85, e a inobservância dessa norma acarretará o ônus da multa estabelecida neste ajuste coletivo, conforme disposição neste Instrumento.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO DOENÇA OU INVALIDEZ

Ao empregado que esteja em gozo de auxílio doença, fica garantida a estabilidade no emprego por 30 (trinta) dias, após a alta do órgão previdenciário, cujo afastamento seja superior a um ano.

Parágrafo Único - O empregado só poderá gozar aviso prévio depois de 30 (trinta) dias do seu retorno à empresa.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As partes acordam que todos os empregados das INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS DO ESTADO DO PERNAMBUCO deverão estar segurados após o envio por parte da Instituição ao SEIBREF/PE através do email: seibref.pe@fenatibref.org.br as seguintes informações sobre todos os empregados: NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, ENDEREÇO COMPLETO DO BENEFICIÁRIO, TELEFONE RESIDENCIAL/CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, SALÁRIO, DATA DE ADMISSÃO. Estas informações serão o suficiente também para garantir aos seus dependentes legais, o direito ao benefício, quando for o caso. O referido seguro tem as seguintes importâncias seguradas:

COBERTURAS

MORTE

INDENIZAÇÃO ESPECIAL POR MORTE
ACIDENTAL

INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR
ACIDENTE

INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR
ACIDENTE

INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR
DOENÇA
ASSISTÊNCIA FUNERAL, EXTENSIVA
AOS FILHOS ATÉ 21 ANOS OU ATÉ 24
COMPROVADAMENTE NA CONDIÇÃO DE
ESTUDANTE UNIVERSITARIO

QUANDO OCORRER UMA MORTE ACIDENTAL OS VALORES DAS COBERTURAS: MORTE E INDENIZAÇÃO ESPECIAL POR MORTE ACIDENTAL SE ACUMULAM.

I) O SEIBREF-PE estabeleceu parceria com a Win Administradora de Benefícios, que fará a administração do benefício compreendido em: registro das inclusões e exclusões mensais, envio de boletos, controle da inadimplência, controle dos sinistros e procedimentos junto a seguradora, envio de certificados, dentre outros.

II) A Instituição empregadora poderá optar por outro seguro de vida em grupo, 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.

III) É de inteira responsabilidade da Instituição empregadora o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados, quando de sinistro, caso a instituição esteja inadimplente, Com isso terão seus empregados excluídos da apólice, retornando-os após o pagamento de todas as pendências. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão inicial de todos os empregados, a inclusão dos admitidos a cada mês e a exclusão dos empregados no mês de demissão (atualização mensal), junto ao SEIBREF-PE.

IV) As Instituições se comprometem a arcar com o custo integral do referido benefício no valor de R\$ 8,00 (oito reais), para cada um dos seus empregados mensalmente.

V) O SEIBREF-PE se responsabiliza pelo fiel cumprimento do seguro de cada um dos empregados a partir do primeiro dia de cada mês, para tanto, a Instituição deverá proceder ao pagamento, dos R\$ 8,00 (oito reais) por cada empregado, até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, através de boleto bancário enviado mensalmente e/ou trimestralmente via email pela Administradora, desde que a instituição atualize a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 25 de cada mês. Caso dia 25 do mês não seja dia útil, o envio da movimentação deverá ser antecipado, ou seja, último dia útil que antecede o dia 25. O valor a pagar será o resultado do número de empregados vezes o valor individual de R\$ 8,00 (oito reais). Caso o pagamento seja trimestral, o valor será o resultado do número de empregados do mês vezes o valor individual de R\$ 8,00 (oito reais) multiplicado por três, ou seja, referente aos três meses que o empregado ficou seguro. Caso não receba os boletos em até 5 dias antes do vencimento solicite-os através do telefone: [4000-1055](tel:4000-1055) (Capitais e regiões metropolitanas) e 0800-9410-123 (demais regiões) ou e-mail: cobrancasvg@fenatibref.org.br.

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

VII) Para ter direito aos serviços oferecidos na cobertura de Assistência Funeral ligue antes de qualquer providencia para 0800 6385433 (Demais cidades) ou 3003-5433 (Capital), solicite os serviços apresentando o CPF do titular e para sua segurança anote o número do protocolo de atendimento, se o responsável não

comunicar à seguradora antes dos procedimentos com o funeral, o mesmo perderá o direito de receber a Assistência Funeral, pois, não caberá reembolso.

VIII) Cada segurado receberá um Certificado Individual do Seguro de Vida e/ou Acidentes Pessoais expedido pela Seguradora, caso não tenha recebido favor nos requisitar.

IX) É necessário que o empregador, através da sua área própria (departamento de pessoal), tenha em seus arquivos o "formulário apropriado para designações dos beneficiários" ou seja, o Termo de Nomeação e/ou Alteração de Beneficiários; termo que foi enviado juntamente com o seu certificado individual. O mesmo deverá estar totalmente preenchido, assinado pelo segurado e arquivado na instituição. Quando houver algum sinistro este documento deverá acompanhar o restante das documentações para a liquidação do Seguro de Vida em Grupo.

X) A seguradora determina que os empregados não podem ser incluídos duas vezes na mesma apólice, ou seja, duas vezes no mesmo seguro de vida em grupo, caso o empregado trabalhe em duas instituições que nós representamos. Caso aconteça um sinistro de morte (natural ou acidental) do empregado, e o seu cônjuge trabalhe na mesma entidade ou em alguma outra entidade que o SEIBREF-PE representa, a seguradora não irá efetuar o pagamento de duas indenizações; a seguradora irá pagar apenas um benefício, ou seja, de morte do titular. Favor entrar em contato com o SEIBREF-PE, pois só assim saberemos desta situação e tomaremos as devidas providências antes de qualquer fatalidade.

XI) O presente Seguro de Vida aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário e etc.

XII) A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 30 dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os segurados, cônjuges e herdeiros. Sendo assim, caso recebamos listagem de movimentação dos empregados não serão aceitas devido a inadimplência. Após a quitação de toda a pendência os empregados ficarão segurados no mesmo mês do pagamento. Devido a inadimplência a Instituição será responsável pelos custos advindos da necessidade de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve segurado, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, por descumprimento desta, o que não isenta à Instituição da quitação de pagamento(s) pendente(s).

XIII) Caso a Instituição Empregadora efetue o pagamento mensal do empregado não incluído em lista de atualização (inclusão/exclusão), implicará em responsabilidade civil por parte do Empregador. Para garantia do Seguro de Vida é necessário o cumprimento por parte da Instituição Empregadora, do envio da lista até o vigésimo quinto dia de cada mês (caso o dia 25 do mês não seja dia útil, o envio da movimentação deverá ser antecipado, ou seja, último dia útil que antecede o dia 25) e o devido pagamento até o dia 10 do mês subsequente ao desconto do empregado.

XIV) O Seguro de Vida em Grupo é assegurado a todo empregado da categoria e na inexistência de autorização formal para desconto em sua folha de pagamento, a Instituição deverá custear integralmente o referido benefício.

XV) Em caso de sinistro, para análise e deferimento da indenização segurada é necessário o envio da documentação obrigatória constante no site: www.fenatibref.org.br ou solicite-a por email: seibref.svg@fenatibref.org.br

XVI) A entidade empregadora, por liberalidade, poderá incluir seus voluntários no benefício Seguro de Vida, estando ciente que, quando houver sinistro, deverão comprovar o vínculo de voluntariado, sob pena de ser responsabilizada pelo valor integral da indenização garantida nesta cláusula.

XVII) Caso a entidade fique inadimplente e tenha algum empregado segurado com idade igual ou superior a 71 anos e/ou que esteja afastado, o mesmo não poderá ser re-incluído no seguro de vida, mesmo que a instituição regularize suas pendências. Os demais empregados não afastados serão re-incluídos e caso ocorra algum sinistro, a responsabilidade pela indenização do empregado afastado será da Instituição Empregadora.

XVIII) O empregado que receber o pagamento da Invalidez permanente total por doença, não fará jus ao pagamento da assistência funeral, após o recebimento dessa indenização ele será excluído da apólice, conforme normativa da seguradora.

XIX) Todos os empregados segurados ativos concorrerão a 4 sorteios de R\$500,00 (quinhentos reais), 4 (quatro) vezes ao mês, aos sábados (no mês que tiver 05 sábados, o sorteio aconteceu a partir do segundo), através da Loteria Federal, pelo número constante no certificado individual do seguro de vida e/ou acidentes pessoais. O recebimento do prêmio será feito por depósito em conta corrente, diretamente pela Seguradora, após preenchimento do formulário próprio e entrega da documentação necessária, disponível em nosso site www.fenatibref.org.br ou por email seibref.svg@fenatibref.org.br. Este benefício é atrelado ao Seguro de Vida em Grupo, e é garantido pela Seguradora. Este benefício é válido somente para os beneficiários ativos e adimplentes. Caso o sorteado esteja na condição de inadimplência e/ou inativo, o prêmio será garantido pela instituição empregadora que descumpriu a presente cláusula.

XX) Caso o segurado ou beneficiário não proceda a abertura no sinistro em até 3 anos, prescreverá seu direito de fazê-lo, conforme artigo 206, inciso 3º, IX do CC/02.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Admitido empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO - 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Ao empregado demitido por justa causa, será fornecida carta informativa, relatando o motivo da rescisão contratual.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO DE CONTRATO

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 do SEIBREF-PE, em 48hs após a assinatura do Aviso Prévio pelo Empregado(a) ou Órgão especializado do Ministério do Trabalho Emprego sem nenhum ônus para o empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A Instituição deve informar os dados do empregado para que possa realizar agendamento de horário de homologação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A Instituição deve comunicar por escrito ao SEIBREF-PE, em até 10 dias corridos, parecer acerca de RESSALVA(S) que venha(m) ocorrer no TRCT.

PARÁGRAFO TERCEIRO - 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.

PARÁGRAFO QUARTO - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO JUSTIFICADA SUSPENSÃO / ADVERTÊNCIA

Ficam as Instituições obrigadas a informar, por escrito, aos empregados, os motivos das advertências ou suspensões disciplinares, bem como, de demissão motivada.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÃO INDIRETA

No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista neste Acordo, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho, conforme artigo 483 da CLT.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DA RESCISÃO QUE SE EFETIVAR NO MÊS DO ACT

A empresa que dispensar o empregado no mês anterior a data base da categoria, incorrerá em multa correspondente a um mês de salário do empregado, de acordo com a Lei nº 6.708/89 e Lei nº 7.238/89, conforme Art. 9º.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A Instituição deve apresentar os documentos necessários para a homologação, relação disponível no SEIBREF-PE, pelo email: seibref.pe@fenatibref.org.br e deixar cópia do termo de rescisão no sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO - 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.

PARAGRAFO TERCEIRO - O tempo de tolerância em que o sindicato poderá aguardar a chegada, tanto do empregado quanto do empregador, será de 30 minutos contados do horário marcado pela entidade, salvo com justificativa literalmente comprovada. Caso 30 minutos ultrapasse as 11:00hs, fica mantido os atendimentos até as 11:00hs de cada dia. A parte que comparecer no sindicato no dia e horário marcado estará resguardado de seu comparecimento através de declaração expedida por este sindicato, desde que seja apresentada a comprovação de ciência do empregado, conforme caput desta clausula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Todo empregado readmitido estará desobrigado de firmar contrato de experiência, desde que na mesma função.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE GESTANTE

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MÃE ADOTANTE

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.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PRÉ - APOSENTADORIA

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

a) se faltarem 06(seis) meses para atingir tal objetivo, desde que tenham trabalhado para o mesmo empregador por mais de 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.

PARAGRAFO PRIMEIRO - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FERIADO DA CATEGORIA

Fica estabelecido que o dia dos empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas será comemorado na segunda-feira de carnaval que será considerado feriado da categoria, somente para efeito de gozo deste dia, como não trabalhado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO-ESTUDANTE

Fica assegurada 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.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FARDAMENTO

Adotado nos estabelecimentos patronais o uso obrigatório de fardamento, ficará o empregador obrigado a, mediante recibo, fornecê-los gratuitamente, em número de até 02 (dois) uniformes por ano, obrigando-se os empregados ao seu uso, exclusivamente em serviço bem como à sua conservação, ressarcindo os empregadores, nos casos de dano, venda ou extravio.

Parágrafo único - O fornecimento do segundo uniforme fica condicionado à devolução do primeiro pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUEBRA DE MATERIAL

Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa da apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual de culpa comprovada do empregado.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO

A carga horária da categoria profissional conveniente é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com intervalo mínimo de 01 (uma) hora para refeição e descanso.

Parágrafo Primeiro - DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Observada a necessidade dos serviços, poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, nos termos do Art. 59 §2º, da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO NO DOMINGO

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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO DE PONTO

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.

PARAGRAFO PRIMEIRO: 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.

PARAGRAFO SEGUNDO: 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.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS JUSTIFICADAS

Poderão os empregados se ausentarem do trabalho, sem prejuízo do salário, conforme disposto no Art. 473, CLT, nas seguintes condições:

I - 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;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - até 5 (cinco) dias em caso de nascimento do filho, no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - 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);

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

IX - 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;

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA A ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado, para a prestação de exame supletivo, vestibular, desde que pré-avisado ao empregador, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, obrigando-se o estudante a, em igual prazo, apresentar comprovação escrita da realização do exame, fornecida pelo estabelecimento examinador, sob pena de sofrer o desconto cabível.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO BANCO DE HORAS

Os acréscimos ou reduções da jornada de trabalho serão administrados através do sistema "crédito/débito", contabilizado no Banco de Horas, individualmente, em nome de cada empregado, obedecendo as seguintes condições:

1. Para as horas trabalhadas em dias úteis não haverá acréscimo de nenhum adicional, sendo que a compensação será realizada na proporção de hora por hora;
2. Nos casos de débitos do empregado, a reposição das horas armazenadas em favor do empregador será feita na proporção hora por hora;
3. As horas excepcionalmente trabalhadas aos sábados, domingos e feriados, quando estes dias não fizerem parte da jornada normal do empregado, serão pagas normalmente com o acréscimo de 100% ou compensadas na mesma proporção. Cada hora cumprida nestes dias (sábados, domingos e feriados) irá gerar crédito em dobro ao empregado;
4. As faltas injustificadas não poderão ser contabilizadas no Banco de Horas, e serão descontadas normalmente em folha de pagamento;
5. Os minutos trabalhados além do limite diário, bem como os minutos faltantes ao limite diário ou semanal respeitarão o disposto no art. 58, §1º da CLT e a Súmula 366 do TST, ou seja: Não serão descontados nem computados como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada para compensação a totalidade do tempo que exceder a jornada normal.
6. O saldo credor do Banco de Horas poderá ser gozado da seguinte forma:
 - Folgas adicionais seguidas ao período de férias individuais ou coletivas;
 - Folgas coletivas;
 - Folgas individuais negociadas de comum acordo entre empregado e o empregador;

7. As horas armazenadas no Banco de Horas, que correspondem a débito do empregado, poderão ser exigidas sempre que houver necessidade de acréscimo de jornada normal, sem que isto implique em pagamento de horas extras, devendo a Instituição sempre comunicar o empregado da reposição de horas devidas;
8. A Instituição fornecerá mensalmente, para ciência e controle do empregado, extrato analítico informando o saldo existente no banco de horas;
9. A ausência do empregado nas reposições ou convocações determinadas pela Instituição, será considerada falta para todos os fins legais.
10. Para fins de compensação permite-se prorrogar a jornada de trabalho até o máximo de 2 horas diárias, limitando a jornada máxima diária de 10h.

Parágrafo primeiro: Em hipótese alguma a compensação será considerada hora extra, como também nenhum acréscimo salarial será devido em decorrência deste Acordo, assim como nenhum prejuízo salarial advirá ao empregado com a jornada de trabalho apurada nos termos deste instrumento.

Parágrafo segundo: A partir da vigência deste Acordo todos os empregados estarão participando do Banco de Horas, independentemente de qualquer documento formal de adesão.

Parágrafo terceiro: O prazo para compensação das horas extras e/ou débitos do empregado é o término da vigência do presente ACT, sob pena de ser feito o pagamento e/ou descontos. Para os empregados desligados antes das compensações, os pagamentos e/ou descontos devem ocorrer no TRCT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REUNIÕES E CURSOS

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 e Banco de Horas, já regulamentada neste Instrumento Coletivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ALEITAMENTO

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. A 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 dos Empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas do Estado de Pernambuco.

PARAGRAFO ÚNICO: 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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS REMUNERADAS

Fica assegurado o abono das faltas do empregado que, até o limite de 05 (cinco) dias por ano, deixar de comparecer ao trabalho, para fins de hospitalização ou atendimento de urgência, para atender os filhos menores de 14 (quatorze) anos, inclusive adotivo, cuja condição seja declarada em processo judicial.

Parágrafo Primeiro - DA COMPROVAÇÃO DA AUSÊNCIA

A ausência ao trabalho nas hipóteses previstas nesta cláusula, será comprovada por atestado médico passado pelo estabelecimento médico ou hospitalar em que se fizer o atendimento ou o internamento.

Parágrafo Segundo - DAS LIMITAÇÕES DE AUSÊNCIAS

Nas hipóteses de ser o filho a que se refere a presente cláusula, concebido por casal, matrimoniado ou não, mas declarado, sempre, perante a Previdência Social e que trabalhe na instituição empregadora, a ausência remunerada beneficiará o casal conjuntamente e não a cada um dos cônjuges, ficando assim, estabelecido que as ausências limitar-se-ão a 05 (cinco) dias, anuais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA PARA OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

O empregado que necessitar ausentar-se do trabalho, para obtenção de documentos tais como CTPS, Título de Eleitor e Carteira de Identidade, pedirá ao empregador permissão para ausentar-se, ajustando-se as partes quanto a duração da ausência do trabalho, a qual não ultrapassará um expediente.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS

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.

PARAGRAFO ÚNICO: 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO ESTUDANTE - FÉRIAS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FOLGA NATALÍCIA (ANIVERSÁRIO)

Fica assegurado ao empregado, associado ao Sindicato Obreiro e em pleno gozo de seus direitos estatutários, que a Entidade empregadora concederá a Título de Folga 01 (um) dia, na data correspondente ao seu aniversário.

RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAL

Por solicitação prévia e escrita do Presidente do SEIBREF/PE, as Instituições liberarão qualquer membro da Diretoria do SEIBREF/PE, sem prejuízo de salários, para participarem de reuniões, assembleias ou encontros de trabalhadores.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA ASSOCIATIVA

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 ao SEIBREF-PE. Para que existam tais descontos, e a Instituição Empregadora esteja resguardada, é necessária devida autorização pelos empregados e arquivadas em pasta própria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O SEIBREF-PE 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 numero 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 (81) 3228-8978 ou e-mail: seibref.pe@fenatibref.org.br

a) O SEIBREF-PE 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.

b) O empregado beneficiário poderá renunciar a qualquer tempo, mediante solicitação formal e individual enviada ao SEIBREF-PE, que por sua vez encaminhará a instituição ofício suspendendo o desconto em folha do empregado beneficiário, junto com cópia da solicitação do mesmo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As instituições encaminharão mensalmente ao SEIBREF-PE, 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO - 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 ao SEIBREF-PE, 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).

PARÁGRAFO QUARTO - 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 valor principal conforme descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As instituições empregadoras se obrigam a descontar de cada um de seus empregados, por força de Assembleia Geral Extraordinária, com referida permissão para o respectivo desconto, conforme ata, a contribuição assistencial de 3% (três por cento) calculado sobre o salário base do mês de desconto, já devidamente corrigido. O respectivo desconto dar-se-á somente com autorização prévia dos funcionários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A contribuição deverá ser recolhida e paga ao Sindicato de trabalhadores, sendo descontado do percentual de 3% (três por cento), em duas parcelas de 1,5% (um vírgula cinco por cento), nos meses de Abril e Outubro de 2017, devendo a importância correspondente ao desconto da 1ª parcela ser paga até o dia 10 de Abril de 2017 e a 2ª parcela até 10 de Outubro de 2017.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica convencionado, por força de Assembleia Geral Extraordinária, aos empregados da categoria associados do SEIBREF/PE estão isentos do recolhimento da contribuição assistencial.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Verificada a hipótese de algum pedido de devolução do valor descontado a título de contribuição assistencial, caso identificado equívoco por parte da entidade sindical, ficará esta responsável a restituir o trabalhador, por meio de repasse à instituição que se compromete a restituir o trabalhador em contracheque.

PARÁGRAFO QUARTO - Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto, o recolhimento será efetuado no primeiro mês após o retorno ao trabalho, procedendo-se o repasse a entidade sindical até o 10º dia do mês subsequente.

PARÁGRAFO QUINTO - Os recolhimentos dos descontos serão efetuados em guias próprias, fornecidas pelo sindicato de trabalhadores, que será enviado ao email das instituições ou retirado na sede do SEIBREF/PE. Caso não receba o boleto em até 5 (cinco) dias antes do vencimento, cabe à Instituição solicitar através do telefone (81) 3228-8978 ou e-mail: seibref.pe@fenatibref.org.br.

PARÁGRAFO SEXTO - 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 valor principal conforme descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Ao empregado que não concordar com o desconto previsto na Cláusula da Contribuição Assistencial ficará assegurado o direito de oposição desde que direta e pessoalmente ao SEIBREF/PE ou mediante correspondência, redigida e postada individualmente, de próprio punho com AR (Aviso de Recebimento) enviado pelo Correio ao SEIBREF/PE, no prazo de 30 (trinta) dias contados após registro na SRTE/PE - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, e para os empregados afastados por motivo de doença o prazo será de 30 dias contados a partir de seu retorno ao trabalho. Fica advertida a Instituição de qualquer prática atentatória à organização sindical, tais como envio de oposição de forma coletiva, padronizadas, que demonstra uma nítida interferência e intervenção nos assuntos que dizem respeito à atuação do Sindicato e com afronta ao disposto na Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, incorrerá em multa conforme prevista na cláusula de Penalidades deste instrumento normativo, sem prejuízo da Instituição responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à Entidade Sindical.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

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.

Parágrafo Primeiro: 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 ao SEIBREF-PE se dará no mês seguinte ao desconto, conforme artigo 602 caput e parágrafo único da CLT.

Parágrafo Segundo: 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 seibref.pe@fenatibref.org.br ou telefone (81) 3228-8978.

Parágrafo Terceiro: As instituições são responsáveis pelo envio da lista de atualização dos admitidos de cada mês para o email seibref.pe@fenatibref.org.br ou excepcionalmente via correio.

Parágrafo Quarto: O comprovante de pagamento da contribuição sindical deve ser enviado ao SEIBREF-PE 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 nos moldes do artigo 606 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

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 Pernambuco.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DA RAIS

As Instituições fornecerão uma cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) ao SEIBREF/PE 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.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - APLICAÇÃO DO ACORDO

A presente Acordo Coletiva de Trabalho se aplica à Instituição acordante e seus respectivos empregados, inclusive os de Categoria Diferenciada de acordo com o que dispõe a súmula 374 do TST, sendo que o término da vigência do Acordo não exclui as Instituições da obrigação de cumprimento das suas cláusulas.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADES

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, concedidos pelo empregador em correlação com seus empregados fica este obrigado ao pagamento de multa de 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria em favor do empregado prejudicado.

Parágrafo primeiro: Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas (desconto de mensalidades, contribuição assistencial patronal, fornecimento da rais, liberação do dirigente sindical) do presente instrumento normativo que inviabilizem e/ou interfiram na organização sindical fica esta obrigada ao pagamento de multa de 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria multiplicado pelo número de empregados, em favor da Entidade Sindical prejudicada.

Parágrafo Segundo: Presume-se prejudicada a Entidade Sindical quando do descumprimento das cláusulas previstas no presente Acordo 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - NEGOCIAÇÃO DE PISO

Fica assegurado ao SEIBREF/PE promover negociação sobre os pisos salariais previstos neste acordo 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 ACT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO

Fica eleito pelas partes o foro da Justiça do Trabalho de **Recife** para dirimir as dúvidas decorrentes da aplicação desta Acordo Coletivo 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. E, para que produza seus efeitos jurídicos, o presente Acordo Coletivo de Trabalho foi lavrada em **01 (uma)** via, sendo levada ao registro e arquivo junto a Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego em **Pernambuco**.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS GERAIS

Ficam assegurados as condições mais favoráveis já existentes em cada empresa com relação a qualquer Cláusula constante neste instrumento normativo.

**EDSON CORREIA DA SILVA
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUICOES BENEFICENTES RELIGIOSAS E FILANTROPICAS NO ESTADO DE
PERNAMBUCO**

**HENRIQUE SOARES DA COSTA
PRESIDENTE
DIOCESE DE PALMARES**

ANEXOS ANEXO I - LISTA DE PRESENÇA DOS EMPREGADOS

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA DE POSSE DO EMPREGADOR

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.