

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000602/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/05/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024549/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.101422/2021-59
DATA DO PROTOCOLO: 19/05/2021

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 13623.100208/2020-02
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 15/01/2020

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 ;

E

SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS, CNPJ n. 12.330.765/0001-79, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 27 de abril de 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados em instituições beneficentes, religiosas e filantrópica, com abrangência territorial em Abreu e Lima/PE, Afogados da Ingazeira/PE, Afrânio/PE, Agrestina/PE, Água Preta/PE, Águas Belas/PE, Alagoinha/PE, Aliança/PE, Altinho/PE, Amaraji/PE, Angelim/PE, Araçoiaba/PE, Araripina/PE, Arcoverde/PE, Barra de Guabiraba/PE, Barreiros/PE, Belém de Maria/PE, Belém do São Francisco/PE, Belo Jardim/PE, Betânia/PE, Bezerros/PE, Bodocó/PE, Bom Conselho/PE, Bom Jardim/PE, Bonito/PE, Brejão/PE, Brejinho/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Buenos Aires/PE, Buíque/PE, Cabo de Santo Agostinho/PE, Cabrobó/PE, Cachoeirinha/PE, Caetés/PE, Calçado/PE, Calumbi/PE, Camaragibe/PE, Camocim de São Félix/PE, Camutanga/PE, Canhotinho/PE, Capoeiras/PE, Carnaíba/PE, Carnaubeira da Penha/PE, Carpina/PE, Caruaru/PE, Casinhas/PE, Catende/PE, Cedro/PE, Chã de Alegria/PE, Chã Grande/PE, Condado/PE, Correntes/PE, Cortês/PE, Cumaru/PE, Cupira/PE, Custódia/PE, Dormentes/PE, Escada/PE, Exu/PE, Feira Nova/PE, Fernando de Noronha/PE, Ferreiros/PE, Flores/PE, Floresta/PE, Frei Miguelinho/PE, Gameleira/PE, Garanhuns/PE, Glória do Goitá/PE, Goiana/PE, Granito/PE, Gravatá/PE, Iati/PE, Ibimirim/PE, Ibirajuba/PE, Igarassu/PE, Iguaracy/PE, Ilha de Itamaracá/PE, Inajá/PE, Ingazeira/PE, Ipojuca/PE, Ipubi/PE, Itacuruba/PE, Itaíba/PE, Itambé/PE, Itapetim/PE, Itapissuma/PE, Itaquitinga/PE, Jaboatão dos Guararapes/PE, Jaqueira/PE, Jataúba/PE, Jatobá/PE, João Alfredo/PE, Joaquim Nabuco/PE, Jucati/PE, Jupi/PE, Jurema/PE, Lagoa de Itaenga/PE, Lagoa do Carro/PE, Lagoa do Ouro/PE, Lagoa dos Gatos/PE, Lagoa Grande/PE, Lajedo/PE, Limoeiro/PE, Macaparana/PE, Machados/PE, Manari/PE, Maraial/PE, Mirandiba/PE, Moreilândia/PE, Moreno/PE, Nazaré da Mata/PE, Olinda/PE, Orobó/PE, Orocó/PE, Ouricuri/PE, Palmares/PE, Palmeirina/PE, Pannels/PE, Paranatama/PE, Parnamirim/PE, Passira/PE, Paudalho/PE, Paulista/PE, Pedra/PE, Pesqueira/PE, Petrolândia/PE, Petrolina/PE, Poção/PE, Pombos/PE, Primavera/PE, Quipapá/PE, Quixaba/PE, Recife/PE, Riacho das Almas/PE, Ribeirão/PE, Rio Formoso/PE, Sairé/PE, Salgadinho/PE, Salgueiro/PE, Saloá/PE, Sanharó/PE, Santa Cruz da Baixa Verde/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE, Santa Maria da Boa Vista/PE, Santa Maria do Cambucá/PE, Santa Terezinha/PE, São Benedito do Sul/PE, São Bento do Una/PE, São Caitano/PE, São João/PE, São Joaquim do Monte/PE, São José da Coroa Grande/PE, São José do Belmonte/PE, São José do Egito/PE, São Lourenço da Mata/PE, São Vicente Férrer/PE, Serra Talhada/PE, Serrita/PE, Sertânia/PE, Sirinhaém/PE, Solidão/PE, Surubim/PE,

Tabira/PE, Tacaimbó/PE, Tacaratu/PE, Tamandaré/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Terezinha/PE, Terra Nova/PE, Timbaúba/PE, Toritama/PE, Tracunhaém/PE, Trindade/PE, Triunfo/PE, Tupanatinga/PE, Tuparetama/PE, Venturosa/PE, Verdejante/PE, Vertente do Lério/PE, Vertentes/PE, Vicência/PE, Vitória de Santo Antão/PE e Xexéu/PE.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TERCEIRA - DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

O presente Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho é firmado em caráter emergencial, no intuito de permitir à categoria a utilização das condições previstas na Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021. Diante disso, as Instituições Empregadoras poderão estabelecer de comum acordo com seus respectivos empregado e com a anuência da Entidade Sindical Laboral SEIBREF-PE com fundamento no art. 8º, da Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As Instituições Empregadoras encaminharão o termo de suspensão temporária do contrato de trabalho para seus respectivos empregados e a entidade sindical laboral, com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos. Após anuência do(s) empregado(s), obrigatoriamente, a Instituição Empregadora encaminhará ao SEIBREF-PE por E-mail: sintibref.pe@fenatibref.org.br e ao SINIBREF-INTER no juridico-inter@sinibref.org, ou entregue de forma física e pessoalmente no SEIBREF-PE, desde previamente agendado, o termo assinado pelas partes (empregado e empregador).

PARÁGRAFO SEGUNDO

Em ato contínuo, o SEIBREF-PE encaminhará seu aceite no prazo de 72 horas, depois de analisada as condições e confirmada à aceitação do trabalhador para a Instituição Empregadora. Uma via documento deverá ser entregue para o empregado. O SEIBREF-PE disponibilizará no site Seibref-pe.org.br, o modelo padrão que as Instituições Empregadoras devem seguir para formalização da suspensão temporária do contrato de trabalho. Os modelos já estão previamente autorizados pelo Sindicato Patronal – SINIBREF-INTER que também estará disponível no www.sinibref-interestadual.org.br

PARÁGRAFO TERCEIRO

O Empregado que tiver seu contrato suspenso, terá direito ao recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda pago pelo Governo através do Ministério da Economia, na forma do art. 6º, incisos II, alíneas a e b, da Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021, que tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

PARÁGRAFO QUARTO

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, inclusive aqueles convencionados em CCT vigente.

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

PARÁGRAFO QUINTO

Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às penalidades previstas neste Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO SEXTO

Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação da medida de suspensão temporária do contrato de trabalho somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização previstas no **caput** ou no § 1º do Art. 12 da Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observado o disposto no art. 9º da Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021 e as seguintes condições:

I - o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea "a" do inciso II do § 2º do art. 6º da Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021;

II - na hipótese de empresa que se enquadre no §6º do art. 8º da Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto naquele dispositivo com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo

PARÁGRAFO SÉTIMO

O prazo máximo para celebrar acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que em períodos sucessivos, de que trata o [art. 18 da Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021](#), não poderá ser superior a cento e vinte dias, exceto se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas, observado o disposto no §8º do art. 8º.

PARÁGRAFO OITAVO

As demais disposições não regulamentadas por este Termo aditivo, seguem as condições previstas na Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021, para fins de recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e gozo do Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda no estado de Calamidade Pública.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUARTA - DAS MEDIDAS PARA TELETRABALHO, TRABALHO REMOTO E TRABALHO A DISTÂNCIA

Durante o período de enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), a que se refere o art. 1º da Medida Provisória n. 1.046 de 27 de abril de 2021, **o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial**, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, sem redução salarial, exceto se adotadas concomitantemente as medidas relacionadas à redução da jornada de trabalho previstas deste presente instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Considera-se **teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador**, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no [inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

I. A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

II. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - O empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual.

PARÁGRAFO QUARTO

Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para os Adolescentes Trabalhadores e Aprendizizes, nos termos do disposto nesta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO

Na impossibilidade de aplicação de teletrabalho ao(s) empregado(s), e o local de trabalho rotineiro não estiver em seu devido funcionamento, o Empregador poderá suspender o contrato de trabalho para que o empregado faça jus ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Em caso de não haver suspensão por força de exigência de termo de colaboração, o empregador deverá estabelecer aos seus empregados licença remunerada durante este período.

PARÁGRAFO SEXTO

Os empregados em regime de teletrabalho continuarão tendo direito a todos os Benefícios Convencionais, inclusive Cartão/Ticket Alimentação/Refeição e Cesta básica, quando esse benefício já lhe for concedido, não poderá haver a descontinuidade durante o período que a Instituição Empregadora alterar o regime presencial de trabalho para o teletrabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO

O empregado em regime de teletrabalho ou home office deverá respeitar os limites de jornada determinados pela legislação e em seu contrato de trabalho, respeitando os intervalos de intrajornada e interjornada, visando a saúde e segurança do trabalhador.

PARÁGRAFO OITAVO

O empregado em teletrabalho deve sempre buscar condições seguras e adequadas de trabalho e estar ciente de que eventuais acidentes, inclusive de natureza doméstica, decorrentes de riscos do ambiente por ele eleito, não constituem acidentes do trabalho ou doença profissional.

PARÁGRAFO NONO

A Instituição Empregadora se compromete a orientar seus empregados referente a comportamento seguro e ergonomia durante o teletrabalho com intuito de zelar pela saúde e segurança deles, devendo registrar as orientações por meios eletrônicos.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINTA - DA REDUÇÃO DE JORNADA COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIOS

O presente Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho é firmado em caráter emergencial, no intuito de permitir à categoria a utilização das condições previstas na Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021. Diante disso, as Instituições Empregadoras poderão estabelecer de comum acordo com seus respectivos empregados e com a anuência da Entidade Sindical Laboral SEIBREF-PE, com fundamento no art. 7º, da Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A redução de salário deverá ser proporcional à redução de jornada, preservando o valor do salário-hora de trabalho do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica acordado a possibilidade de redução da jornada de trabalho e dos salários dos empregados nos percentuais de **25% (vinte e cinco por cento)**, **50% (cinquenta por cento)** e **70% (setenta por cento)**, observado o disposto do inciso III, do art. 7º, da **Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021**.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As Instituições Empregadoras encaminharão o termo de redução de carga horária e salários para seus respectivos empregados e a entidade sindical laboral, com antecedência de, no mínimo, **2 (dois) dias corridos**. Após anuência do(s) empregado(s), obrigatoriamente, a Instituição Empregadora encaminhará ao SEIBREF-PE por E-mail: sintibref.pe@fenatibref.org.bre ao SINIBREF-INTER no juridico-inter@sinibref.org, ou entregue de forma física e pessoalmente no SEIBREF-PE, desde previamente agendado, o termo assinado pelas partes (empregado e empregador).

PARÁGRAFO QUARTO

Em ato contínuo, o SEIBREF-PE encaminhará seu aceite no prazo de 72 horas, depois de analisada as condições e confirmada à aceitação do trabalhador para a Instituição Empregadora. Uma via documento deverá ser entregue para o empregado. O disponibilizará no site Seibref-pe.ong.br o modelo padrão que as Instituições Empregadoras devem seguir para formalização da redução de carga horária e salários. Os modelos já estão previamente autorizados pelo SINIBREF-INTER que também estará disponível no www.sinibref-interstadual.org.br

PARÁGRAFO QUINTO

Em decorrência de ter sua jornada/salário reduzidos os empregados terão direito ao recebimento do valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda pago pelo Governo Federal na forma do art. 6º, I, da Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021, com base de cálculo no valor mensal do seguro-desemprego, aplicando-se sobre a base o percentual da redução.

PARÁGRAFO SEXTO

O cumprimento da jornada poderá se dar da forma que melhor convier aos estabelecimentos, não podendo ser superior a 8 (oito) horas diárias e respeitando o limite de horas mensais convencionado. **Por exemplo, no caso de redução de 50% (cinquenta por cento) em um contrato de 220 (duzentas e vinte) horas, a jornada de 110 (cento e dez) horas poderá ser distribuída nos dias do mês, da forma que melhor atender à continuidade da empresa, desde que não ultrapasse 8 (oito) horas por dia.**

PARÁGRAFO SÉTIMO

É permitido, em decorrência do estado de calamidade, ser estabelecido pelo empregador reduções diversas entre empregados do mesmo estabelecimento. Ou seja, com a possibilidade de manutenção parcial das atividades, será permitido reduzir a jornada/salário dos empregados na mesma função em diferentes percentuais.

PARÁGRAFO OITAVO

O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo anuído pela entidade sindical, sob pena de ficar responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

PARÁGRAFO NONO

Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação da medida de redução proporcional de jornada de trabalho somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização previstas no **caput** ou no § 1º do Art. 12 da Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, observado o disposto no art. 9º da Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021 e as seguintes condições:

I - o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea "a" do inciso II do § 2º do art. 6º da Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021;

II - na hipótese de empresa que se enquadre no §6º do art. 8º da Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto naquele dispositivo com o valor mínimo previsto no inciso I deste parágrafo

PARÁGRAFO DÉCIMO

O prazo máximo para celebrar acordo de redução proporcional de jornada, ainda que em períodos sucessivos, de que trata o [art. 18 da Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021](#), não poderá ser superior a cento e vinte dias, exceto se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas, observado o disposto no § 3º do art. 7º.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO

As demais disposições não regulamentadas por este Termo aditivo, seguem as condições previstas na Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021, para fins de recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e gozo do Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda no estado de Calamidade Pública.

SOBREAVISO

CLÁUSULA SEXTA - BANCO DE HORAS

Faculta-se às Instituições a utilização de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, diante supressão da jornada de trabalho ocorrida durante o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), a que se refere o art. 1º da Medida Provisória n. 1.046 de 27 de abril de 2021, poderá ser compensada pela correspondente prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, no prazo de 18 (dezoito) meses, iniciando em 27 de agosto de 2021 a 26 de fevereiro de 2023.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A compensação através do sistema de banco de horas aqui estabelecido se dará à razão de 1x1, mediante prorrogação de jornada diária em até duas horas (limitada a dez horas diárias), e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no art. 68 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

I. As Instituições Empregadoras que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo previsto no “Caput” desta cláusula, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, antes do fechamento do banco de horas, eventual saldo de horas positivas será pago o valor da hora normal acrescido do adicional de hora extra de 75% (setenta e cinco por cento). Já eventual saldo de horas negativas será abonado em caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa de iniciativa do Empregador e descontado em caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa e pedido de demissão.

PARÁGRAFO TERCEIRO

A Instituição Empregadora, em comum acordo com o Empregado, poderá reduzir a carga horária semanal sem redução salarial, desde que o empregado compense as horas não trabalhadas dentro do prazo fixado no “CAPUT” desta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO

Recomenda-se às Instituições que, quando a jornada extraordinária atingir às duas horas diárias forneça lanche sem ônus para o empregado.

PARÁGRAFO QUINTO

Fica permitido aos estabelecimentos de saúde, durante o prazo definido no “Caput” desta cláusula, inclusive para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no [art. 61](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#); e

II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no [art. 67](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

PARÁGRAFO SEXTO

As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas **caput** do parágrafo quinto desta cláusula, poderão ser compensadas, no prazo previsto no “Caput” desta cláusula, por meio de banco de horas ou remuneradas com o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras de 75% (setenta e cinco por cento), e as faltas e atrasos descontados do empregado, sem qualquer adicional.

PARÁGRAFO SETIMO

Fica a critério da Instituição Empregadora aplicar a compensação definida no “Caput” desta cláusula para os empregados afastados considerados de grupo de risco ou abonar as respectivas horas sem apresentação de atestado.

PARÁGRAFO OITAVO

É vedado a Instituição empregadora negociar, por acordo individual, banco de horas diverso do pactuado nesta convenção, exceto se este venha a beneficiar o empregado. A instituição que assim o fizer, torna-se obrigada a informar ao sindicato laboral da categoria, o banco de horas firmado com o empregado, com sua devida anuência, por escrito.

PARÁGRAFO NONO

Caso a Instituição Empregadora não queira aplicar aos seus empregados o período definido para compensação previsto no “caput” desta cláusula, deverá observar o período de compensação previsto no “caput” da cláusula trigésima terceira compensação mensal de horas extras, da CCT vigente.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SÉTIMA - DAS MEDIDAS RELACIONADAS À CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS

Durante o período de enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), a que se refere o art. 1º da Medida Provisória n. 1.046 de 27 de abril de 2021, as Instituições Empregadoras ficam autorizadas a conceder, a seu critério, **férias coletivas** a todos os empregados ou a setores (permitida a concessão por prazo superior a trinta dias) ou **individuais**, devendo as Instituições Empregadoras informarem seus empregados sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para a efetiva aplicação das Férias previstas no “Caput” desta cláusula, deverão as Instituições Empregadoras obedecer aos seguintes critérios:

I – Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos;

II – Na hipótese de concessão de férias coletivas, não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei

nº 5.452, de 1943, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

III - Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. **Nesta hipótese, poderá a Instituição Empregadora descontar na rescisão do empregado o período ainda não adquirido das férias antecipadas, conforme regras estabelecidas na legislação trabalhista vigente.**

IV - O empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, **desde que cientifique SEIBREF-PE e SINIBREF-INTER do período acordado, antes do gozo das férias;**

V - Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas;

VI - Durante o período de enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), a que se refere o “Caput” desta cláusula, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

VII – Na incidência de antecipação de férias individuais ou férias coletivas, iniciando-se, então, novo período aquisitivo na data de retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no [art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

I. Será aplicado o pagamento de dobra remuneratória, em concordância com o que dispõem a Súmula 450 do TST, caso o empregador ultrapasse o período de pagamento definido neste parágrafo.

II. Caso a Instituição Empregadora descumprir o prazo de pagamento das férias concedidas durante o período de calamidade, o Empregado poderá definir outro período de pagamento com a Instituição Empregadora, sem a incidência do pagamento da dobra previsto na Súmula 450 do TST, desde que acordado juntamente com o SEIBREF-PE e SINIBREF-INTER.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O pagamento do terço constitucional das férias concedidas poderá ser efetuado após a sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, ou seja, até 20 de dezembro.

I. Será aplicado o pagamento de dobra remuneratória, em concordância com o que dispõem a Súmula 450 do TST, caso o empregador ultrapasse o período de pagamento definido neste parágrafo.

II. Caso a Instituição Empregadora descumprir o prazo de pagamento do Terço Constitucional das Férias definido durante o período de calamidade, o Empregado poderá definir outro período de pagamento com a Instituição Empregadora, sem a incidência do pagamento da dobra previsto na Súmula 450 do TST, desde que acordado juntamente com o SEIBREF-PE e SINIBREF-INTER.

III. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o caput.

PARÁGRAFO QUARTO

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

1. I. As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

PARÁGRAFO QUINTO

Em caso de concessão de Férias Coletivas as Instituições Empregadoras devem cientificar o **SEIBREF-PE** no E-mail: sintibref.pe@fenatibref.org.br, e o **SINIBREF-INTER** no E-mail: juridico-inter@sinibref.org, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência do início do período de gozo, constando as datas de início e fim das férias, quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA OITAVA - DAS MEDIDAS RELACIONADAS À LICENÇA REMUNERADA

Fica autorizada a concessão de licença remunerada aos empregados durante a vigência do presente instrumento.

PARÁGRAFO ÚNICO

Na forma do artigo 133, II, CLT, não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo, permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias.

RELAÇÕES SINDICAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA NONA - APLICAÇÃO DAS NORMAS E CONQUISTAS

Ficam mantidas as conquistas e direitos dos empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas de **PERNAMBUCO** previstas nesta CCT e anteriores, restando sustentada a aplicação de todas as normas coletivas pré-existentes até a assinatura de nova norma coletiva, podendo estas ser ampliadas em seu alcance e conteúdo, ficando vedada a supressão.

PARAGRAFO PRIMEIRO

As disposições desse instrumento, aplicam-se a todos os acordos que foram firmados sobre redução proporcional da jornada de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho que não contemplaram as disposições deste termo ou da Medida Provisória 1.045, a contar da vigência desse termo aditivo, podendo as partes aderirem a estas medidas, caso mais benéficas ao trabalhador e desde que cumprida as diretrizes deste termo e as previsões da Medida Provisória 1.045 de abril de 2021.

PARÁGRAFO SEGUNDO

São aplicáveis a categoria as disposições da Medida Provisória n. 1.045 de 27 de abril de 2021, no que tange a Participação da Empregada Gestante do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (artigo 13), da possibilidade do Empregador e Empregado, em comum acordo, optarem pelo cancelamento do Aviso Prévio em curso para adoção das medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (artigo 19), e da possibilidade de utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho (art. 32).

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - RECONHECIMENTO DAS MEDIDAS TRABALHISTAS (COVID-19)

As partes reconhecem as medidas trabalhistas para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**) relacionadas a trabalho e emprego, dispostas pelas Medidas Provisórias de nº 1.045 e nº 1.046, publicadas em 27 de abril de 2021.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS MEDIDAS PARA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS E RECESSOS ESCOLARES

Fica definido que durante o período de enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), a que se refere o art. 1º da Medida Provisória n. 1.046 de 27 de abril de 2021, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais (incluídos os religiosos) e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas previsto neste Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO

As Instituições Empregadoras devem cientificar o **SEIBREF-PE** no E-mail: **sintibref.pe@fenatibref.org.br**, e o **SINIBREF-INTER** no E-mail: **juridico-inter@sinibref.org.com** antecedência de 48 (quarenta e oito) horas antes do início do período de gozo de feriados antecipados, constando as datas de início e fim, quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As Instituições Empregadoras da área da Educação Infantil que desejarem antecipar o período de recesso escolar anual para posterior compensação na época devida, poderão realizar, desde seja em comum acordo com o(s) empregado(s), devendo cientificar o **SEIBREF-PE** através de protocolo físico ou via E-mail **sintibref.pe@fenatibref.org.br**, e o **SINIBREF-INTER** via **juridico-inter@sinibref.org.com**, do período acordado com o(s) empregado(s).

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MEDIDAS A SEREM TOMADAS VISANDO A SAÚDE E SEGURANÇA DO AMBIENTE DE TRABALHO

Considerando que todos são responsáveis por um ambiente de trabalho saudável, as Instituições Empregadoras e seus respectivos empregados se submeterão às seguintes obrigações:

- a) A Instituição Empregadora reduzirá a capacidade de seus estabelecimentos, de modo a aumentar o distanciamento entre as mesas;
- b) A Instituição Empregadora disponibilizará e estimulará o uso constante e periódico de produtos de higiene pessoal, inclusive álcool em gel 70%, em favor de seus empregados e público externo.
- c) A Instituição Empregadora providenciará junto aos empregados do setor de limpeza, que superfícies e objetos sejam limpos e desinfetados com regularidade (mesa, cadeiras, fogões, utensílios de cozinha, etc.);
- d) A instituição Empregadora estabelecerá políticas específicas de proteção aos empregados, orientando-os quanto às formas de transmissão do vírus, podendo fazer uso de divulgação interna, afixando placas e cartazes com medidas preventivas em relação à COVID-19, segundo o Ministério da Saúde e Organização Mundial da Saúde – OMS;
- e) Os empregados deverão informar à Instituição Empregadora sobre quaisquer viagens para países listados como de risco, e
- f) É dever das Instituições Empregadoras que mantiverem as atividades no local de trabalho, abonar as faltas, com a apresentação de atestado médico, daqueles empregados que apresentarem sintomas sugestivos da COVID-19 ou que estejam aguardando comprovadamente os resultados. Por sua vez, os empregados afastados deverão monitorar o surgimento dos sintomas (tosse seca, dor de cabeça, coriza, dor de garganta, diarreia, problema respiratório, febre, cansaço) por 14 dias e, caso tenham sintomas, medir a própria temperatura duas vezes ao dia, mantendo a Instituição Empregadora informada quanto aos resultados.
- g) Fica expressamente definido que a Instituição Empregadora é obrigada a aceitar e abonar as horas apresentadas por declarações de comparecimento ao serviço médico com suspeita do COVID-19 ou atestados que atestem esse fim.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA GARANTIA DE EMPREGO

Nos termos do art. 10 da MP 1045/2021, fica assegurada garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e redução de salário e da suspensão temporária do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e.

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do **caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I – 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II – 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

III – 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão de contrato de trabalho de que trata o [art. 10 da Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020](#), ficarão suspensos durante o recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego de que trata este artigo.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Não se aplicará a garantia provisória para as hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto no [art. 484-A](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), ou dispensa por justa causa do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO

Visando maior segurança jurídica entre o empregador e o empregado, todas as alterações na relação de trabalho prevista neste termo de aditivo deverá ser comunicada ao SEIBREF PE no e-mail sintibref.pe@fenatibref.org.br e ao SINIBREF-INTER no e-mail juridico-inter@sinibref.or com cópia para relacionamento@sinibref.org.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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, 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, ressalvado também a penalidade trazida pelo artigo 15 da Medida Provisória 1.045, onde as irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

**ALEXDENIA ALMEIDA DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUICOES BENEFICENTES RELIGIOSAS E FILANTROPICAS NO ESTADO DE
PERNAMBUCO**

**ELAINE PEREIRA CLEMENTE
PRESIDENTE
SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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