



**PAUTA DE REIVINDICAÇÃO DOS EMPREGADOS  
REPRESENTADOS PELO SENALBA RJ,  
APROVADA EM ASSEMBLEIA – ACT / CCT  
“CAMPANHA SALARIAL 2021”**

**Preâmbulo:**

**Estatutário:** Capítulo II – Art. 2º, I – II – III – IV – V ... e seguintes 28/12/65,

**Capítulo II – Constituição Federal**

Art. 5º - direitos e deveres **individuais e coletivos**.

**Direitos Sociais**

Art. 6º - educação, saúde, lazer, segurança, previdência social e etc.

Art. 7º - são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social.

Art 8º -III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões jurídicas ou administrativas.

IV – assembleia geral fixará contribuições para custeio da entidade sindical com amparo legal nos termos da legislação trabalhista.

**Lei 5.452/43**

**Lei 13.467 – Consolidação das Leis do Trabalho**

Art. 2º - considera-se empregador a empresa, individual ou coletivo, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

**Lei nº 7.238 de 29 de outubro de 1984 – INPC, destinado à época para as correções automáticas, denominada “gatilhos”, e, outros indicadores econômicos – IPC; IGPM; IGP-DI; INPC; IPCA-E – pertinentes ao consumo e bens e serviços, devendo ser analisado e aplicado da melhor forma a qual venha beneficiar o poder aquisitivo, repondo a inflação oficial aplicada pelo Banco Central.**

**Art. 3º da CLT. Parágrafo 2º** - será facultado aos Sindicatos, independente da outorga de poderes dos integrantes da respectiva categoria profissional, apresentar reclamação na qualidade de substituído processual de seus associados, com o objetivo de assegurar a percepção dos valores salariais corrigidos.

**Art. 10º da CLT** – com as devidas orientações jurisdicionais – SDI – TST ficam mantidas as Datas-Base das categorias profissionais, para efeito de Negociações Coletivas com a finalidade de obtenção de reajuste salarial e de estabelecimento de cláusulas que regulem condições do contrato de trabalho.

**Fundamentação Geral**

Retrata-se fidedignamente a livre vontade das partes, **consagrada em assembleia geral**, e se fundamenta nos seguintes dispositivos legais:

- Constituição Federal – Art. 7º (inciso XXVI e 8º III - IV)
- Código Civil – Art. 840
- CLT – Art. 611 e seguintes do Decreto Lei nº 5.452 – 1 de maio 1943
- CLT MP 808/17 – Lei 13.467/17 – 14 de novembro 2017.

**Convenção Nº 154 – Organização Internacional do Trabalho – OIT**

Fomento a Negociação Coletiva – Aprovação do Congresso Nacional, Decreto Legislativo nº 22, promulgado através do decreto nº 1256 de 29 de setembro de 1994.



Definições: **Art 1º** - “A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.” **Art 2º** - e seguintes – Institui métodos de aplicação e estímulo à Negociação Coletiva de Trabalho para os Acordos Coletivos e Convenções Coletivas de Trabalho.

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente **Norma Coletiva de Trabalho** na respectiva Data-Base da categoria para 1º de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2021, sendo feita a revisão do instrumento do exercício anterior.

**Parágrafo primeiro** – As Normas Coletivas podem ter prazo de 01 (um) ano ou por 02 (dois) anos, ficando apurado a correção salarial e títulos pecuniários no ano de 2021/2022.

**Parágrafo segundo** – As Normas Coletivas ainda em andamento dos anos de 2018, 2019 e 2020 serão ajustadas de acordo com o já estabelecido no processo de negociações em aberto, sendo observado os anos vencidos com o pagamento retroativo.

**Parágrafo terceiro** – Os casos isolados serão avaliados para fins de alteração da data-base, sem prejuízos à categoria.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA – “RAMO DE ATIVIDADES”**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho/Convenção Coletiva de Trabalho abrange a(s) categoria(s) dos **Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional** no Estado do **RJ**, estabelecido no Estatuto Legal de acordo com a Carta Sindical de 28.12.65 – MTE.

**Parágrafo único** – Farão jus aos benefícios de ordem econômica, administrativa e sindical, os empregados que contribuírem com o custeio previsto e aprovado em cláusula normativa – **ACT** e **CCT**.

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso salarial da categoria para **contratação inicial, empregado de nível elementar** será correspondente a **R\$ 1.487,00 (hum mil, quatrocentos e oitenta e sete reais)**.

**Parágrafo 1º:** salário hora de R\$ 16,61 (dezesesseis reais e sessenta e um centavos), empregado contratado por hora de **nível elementar**.

**Parágrafo 2º:** o empregado contratado por salário hora, que por força do empregador ficar sem atividade laboral, garantido o piso salarial mínimo da categoria mensal, acrescido do repouso semanal remunerado, aplicado para todas as formas de contrato de trabalho de acordo com o artigo 1º, da **Lei 605/49 – Inciso XV** da CF de 88, artigo 67 da CLT e súmula nº 172 do TST.

**Parágrafo 3º** - Repouso Semanal Remunerado (RSR) – Lei 605 de 14.01.1949, art. 1º e seguintes, devido durante a atividade laboral.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Reajustes dos salários, seguindo as Datas-Base abaixo:

- Março – 5,51 % (cinco virgula cinquenta e um por cento);
- Abril – 6,2% (seis virgula dois por cento);
- Maio – 6,8% (seis virgula oito por cento).

**CLÁUSULA QUINTA - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE**

- a) Será concedido o mesmo percentual de reajuste, estabelecido no presente Acordo/Convenção aos empregados admitidos após a data base.
- b) Será garantido ao empregado recém-admitido salário inicial igual ao menor salário na função.
- c) Fica garantido aos empregados admitidos após a data-base igual reajustamento do salário, respeitando-se o limite dos empregados mais antigos na função.

**Pagamento de Salário – Formas e Prazos****CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

- a) O salário mensal será pago até o **último dia útil do mês** a que se refere;
- b) O adiantamento salarial, no valor de 30% (trinta por cento) do salário, será pago no dia 15 (quinze) do mês.
- c) O pagamento salarial em atraso **acarretará em multa pecuniária** paga pelo empregador, vide letra “F” da mesma cláusula.
- d) As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários em moeda corrente, deverão proporcionar tempo hábil para o recebimento no Banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.
- e) Em caso de erro no pagamento dos salários, o empregador deverá regularizar a situação no prazo máximo de 48 HORAS;
- f) multa por atraso no pagamento: o não pagamento dos salários no prazo determinado por lei, ressalvados os casos fortuitos, de força maior ou de comprovada dificuldade financeira da empresa, acarretará em multa equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) ao mês, acrescido de R\$ 8,00 (oito reais) por dia de atraso, revertido ao trabalhador.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo****CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas deverão fornecer, mensalmente, em até 03 (três) dias de antecedência da data do efetivo pagamento, comprovante com a remuneração mensal a seus empregados, contendo a sua identificação, valor do salário, horas extras, repouso semanal remunerado, adicionais, descontos e valor do recolhimento do FGTS e INSS.

**Parágrafo 1º**- as empresas ficam obrigadas a informar no comprovante de pagamento a sua razão social, endereço, CNPJ, além de fazer constar, caso ocorra, o nome (razão social) da tomadora de serviços em que estiver lotado o trabalhador.

**Parágrafo 2º**- as empresas ficam obrigadas a promover a entrega do comprovante de pagamento ao trabalhador que estiver lotado em município diverso da sede em até 15 dias após o efetivo pagamento ou depósito do salário.

**CLÁUSULA OITAVA - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL**

Será observado com relação ao salário dos empregados o princípio da irredutibilidade da remuneração e carga horária, nos termos da Constituição Federal – artigo 7º - VI da CF 88.

**Parágrafo 1º** - Como exceção ao disposto no caput, somente serão permitidos a redução de carga horária e salário, quando por iniciativa expressa e fundamentada do empregado, ou ainda, quando este solicitar transferência para unidade e/ou município, que não apresente disponibilidade de manutenção da carga horária original. Toda alteração deverá ser homologada no sindicato profissional.

**Parágrafo 2º** - A alteração fica condicionada à análise do empregado, que só a definirá quando for de sua conveniência.

**Parágrafo 3º** - Formulada a oposição, obriga-se o SENALBA RJ, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, em comunicar a ocorrência ao empregador que, imediatamente, deverá anular o procedimento administrativo de redução e/ou transferência.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Gratificação de Função

#### CLÁUSULA NONA - SUBSTITUIÇÃO NÃO EVENTUAL

O empregado em cargo de confiança exercendo as funções abaixo receberá um adicional por função: **gerência – 40% do salário base; coordenação – 30% do salário base; chefe de setor – 20% do salário base.**

- a) Na substituição que exceder a 30 (trinta) dias, será garantido ao empregado substituto salário correspondente ao do cargo ocupado pelo substituído, com a devida anotação na CTPS do novo cargo;
- b) A substituição deverá ser comunicada ao empregado por escrito.

### Outras Gratificações

#### CLÁUSULA DÉCIMA - ATRIBUIÇÃO DE CAIXA

Aos empregados que exercem a função na empresa ou unidade onde trabalham, recebendo pagamento de qualquer natureza, lidando com manuseio constante de numerários, assumindo os riscos que porventura estejam para mais ou para menos, a título de quebra de caixa fica assegurada a gratificação mensal de 10% (dez por cento) do salário nominal. Observando-se o **Precedente Normativo 103 do TST**.

### Adicional de Hora-Extra

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORA EXTRA

- a) As horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de 100% (cem inteiros por cento);
- b) As horas extras prestadas em domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento);

**Parágrafo 1º** - Caso ocorra motivo de força maior ou aumento de serviço, poderá ocorrer prorrogação da jornada, limitando a 02 (duas) horas diárias, que serão acrescidas dos percentuais acima estabelecidos, desde que ocorra a concordância expressa do empregado.

**Parágrafo 2º** - Em nenhuma hipótese o número de horas semanais/mensais a ser cumprido pode ultrapassar o limite legal.

d) As horas de trabalho que ultrapassarem a duração da jornada contratual, poderão desde que haja concordância do empregado, e homologado no sindicato, serem compensadas em dia ou dias posteriores, que serão usufruídos até 180 (cento e oitenta) dias após o período excedente. Fica limitado ao número máximo de 40 horas mensais – **BANCO DE HORAS**: Excesso de Horas em um dia, com compensação em outro, através de Acordo Coletivo de Trabalho com os sindicatos. Art. 59, parágrafos 2º e 3º e dos artigos 413 e 611 da CLT.

e) As horas extras não compensadas dentro do prazo estabelecido, deverão ser pagas com os acréscimos acima estabelecidos;

f) Fica admitida compensação de horas, mediante celebração de contrato escrito entre empregador e empregado, e homologado pelo sindicato laboral, na forma do Artigo 59 da CLT.

**Parágrafo 3º** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que haja a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras acrescidas do percentual estabelecido na cláusula nº 5 (que cláusula é essa?), não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

**Parágrafo 4º** - Que sejam considerados os 15 (quinze) minutos que antecedem o horário normal de trabalho como compensação para pontes ou pagamento em dinheiro.

**Parágrafo 5º** - Fica **garantido aos empregados (as)** o pagamento **dos dias** considerados “ponto facultativo” ou “enforcados” por determinação, autorização, definição ou outro método administrativo da Pessoa Jurídica.

**Parágrafo 6º** - No BANCO DE HORAS previsto na alínea “d”, o empregado não poderá sofrer prejuízos pecuniários por tal ato, devendo atribuir com folga em dobro os dias trabalhados nos domingos e feriados.

## Adicional Noturno

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, prestado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte, terá um acréscimo de **35% (trinta e cinco por cento)** do salário nos termos do Artigo 73 da CLT.

## Outros Adicionais

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Lei 6.514 de 22/12/1977 com advento do Decreto 4.085 de 12/02/2002, promulgada à Convenção 174 da OIT e outros. NR I "Norma Regulamentadora nº 1, artigos 154 e 155 da Consolidação das Leis do Trabalho, seguintes dos demais artigos e NRs, revisados e vigentes. Ficando garantido pelo empregado(empresas portadoras Não seriam prestadoras de serviços nos órgãos: fundacionais, de economia mista, paraestatal, privadas e não-governamentais, outras por similitude) nas atividades integradas nas áreas industrial, comercial, técnica e extrativa.

**Parágrafo Único** - Os casos de dúvidas, quanto ao reconhecimento de serviços insalubres ou de risco, deverão ser elaborados por laudo de risco ambiental, por profissional legalmente habilitado, que deverá encaminhar cópia ao sindicato profissional para examinar e posterior ratificação;

**a)** Serão considerados insalubres os cargos de guarda-vidas, operador(tratador limpador) de piscina, agente de saúde, engenheiro ocupacional, pintor, instrutor de ensino de profissão perigosa ou insalubre e outros profissionais sujeitos a laudo técnico;

A empresa se compromete a adotar normas em segurança e em medicina do trabalho, visando proteger os trabalhadores de possíveis acidentes de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – A presença ou não de agentes nocivos para todos os trabalhadores admitidos na empresa será comprovada por laudo técnico de condições ambientais do trabalho – LTCAT, elaborado por engenheiro de segurança do trabalho nos termos da legislação trabalhista e previdenciária.

**Parágrafo Segundo** – O LTCAT será a base de informação para preenchimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, que deverá ser fornecido ao Sindicato Laboral juntamente com o Atestado de Saúde Ocupacional demissional, quando da rescisão do contrato de trabalho em ocasião de homologação na entidade sindical.

**Parágrafo Terceiro** – As atividades de trabalho serão periciadas por profissional de Engenharia de Segurança do Trabalho, indicado pelo Sindicato Laboral, para fins de avaliação dos riscos ambientais e caracterização e classificação de atividades ou operação, insalubre ou perigosa, sempre que os documentos de demonstração ambiental apresentarem não conformidades, inconsistências, incongruências ou forem ausentes, em face das obrigações legais normativas de segurança e saúde no trabalho. Neste caso, os custos com o profissional de Engenharia de Segurança do Trabalho será às expensas da empresa.

**Parágrafo Quarto** – As empresas farão convênio com instituições de ginástica laboral para atendimento do quadro de empregados.

## Participação nos Lucros e/ou Resultados

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Como forma de administração participativa, um programa de participação nos resultados de crescimento será negociado entre o sindicato e o empregador, que estabelecerá uma comissão paritária para definir as regras e parâmetros - art 7º § XI CF – Lei 10.101/2000.

**Parágrafo Único** – O ato poderá ser administrativamente no prazo de 150 (cento e cinquenta) dias e serão estabelecidas as regras.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

As entidades fornecerão 21 tickets a todos os empregados em dias efetivamente trabalhados, com valor de mercado local, permitindo o desconto em folha de pagamento, no mínimo de 2,4%(dois vírgula quatro por cento) e máximo de 5% (cinco por cento), previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT – Lei 6.321/76, regulamentada pelo decreto nº 5 de 14.01.91.

## Auxílio Transporte

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

Será concedido vale transporte aos empregados, na forma da Lei, inclusive em relação ao transporte efetuado por empresas privadas de transporte intermunicipal.

**Parágrafo Único** – No caso da não concessão do vale transporte na forma acima, fica facultado o seu pagamento em dinheiro, sendo que a empresa custeará a despesa com o transporte de seus empregados no equivalente a parcela que exceder 2% (dois por cento) do salário dos mesmos. Havendo aumento de tarifa de transporte após o pagamento, a empresa efetuará a competente complementação no salário do mês subsequente. Em hipótese alguma a concessão se configura salário in natura. O desconto na folha de pagamento mensal para crédito no cartão de passagem, a exemplo do Rio Card, será efetuado o desconto de 2% (dois por cento) “simbólico”. Decreto nº 95.247 de 17.11.87, art. 7º, parágrafos 2º e 3º.

## Auxílio Educação

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – 50% DO VALOR DO CURSO

Os empregados que exerçam suas atividades em empresas que mantém cursos ficam isentos do pagamento da matrícula ou de qualquer taxa administrativa. Tal benefício é extensivo aos dependentes legais.

**Parágrafo Único** - Este benefício não possui caráter remuneratório e nem se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou remuneração percebida pelo empregado.

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS

Estabelecido honorários advocatícios em *ACT* e *CCT*, constituindo para formalização, estudos técnicos do direito nas relações de trabalho aplicados no direito coletivo ou individual. “Refere-se à remuneração do profissional liberal a receber pelos serviços prestados”. Sendo fixado o valor por empresa em 03 (três) pisos do maior salário da categoria, ficando ajustado o crédito a favor da representação laboral no prazo de 10 (dez) dias úteis – Lei 13.725 de 04 de outubro de 2018.

## Auxílio Saúde

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA (INDIVIDUAL OU CONVÊNIO)

Será assegurada assistência médica aos empregados, seus cônjuges e dependentes legais, inclusive aos filhos até 21 anos, prestada por meio de convênios, plano de saúde ou odontológico, assumindo a empresa a no mínimo 70% das despesas do convênio.

**Parágrafo 1º** - Após a rescisão do contrato de trabalho as empresas deverão tomar todas as providências necessárias, com relação ao comunicado ao empregado de opção de manutenção do plano médico ou odontológico, conforme a legislação vigente.

**Parágrafo 2º** - Os empregados que forem dispensados sem justa causa terão direito à manutenção do plano médico, em iguais condições quando da vigência do contrato de trabalho, por 90 (noventa) dias após a rescisão contratual.

**Parágrafo 3º** - Os empregadores estenderão o plano de saúde aos pais dos empregados beneficiados, passando a ser seus dependentes.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS (INDIVIDUAL OU CONVÊNIO)**

As entidades que possuírem dentistas ou centro odontológico ou convênio com empresa especializada concederão 50% de desconto para seus empregados e dependentes nos tratamentos e farão parcelamento do valor com desconto em folha, bem como para seus dependentes legais até 21 anos.

**Auxílio Doença/Invalidez****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA**

Será assegurada complementação do valor recebido pelo empregado, a título de auxílio - doença, seja em decorrência de **doença ou acidente do trabalho**, de forma que ele receba valores equivalentes a:

- a)** 100% (cem por cento) do salário nos 06 (seis) primeiros meses de afastamento;
- b)** 50% (cinquenta por cento) do salário nos 06 (seis) meses seguintes;
- c)** 25% (vinte e cinco por cento) do salário nos 06 (seis) meses subsequentes.

**Parágrafo 1º** – O pagamento dessa complementação cessará após o período de 18 (dezoito) meses.

**Parágrafo 2º** – Caso ocorra a necessidade imperiosa da manutenção da complementação a empresa poderá a seu critério estender o benefício.

**Auxílio Creche****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – BERÇÁRIO-CRECHE**

As empresas que possuírem creche própria garantirão aos filhos dos empregados a utilização da mesma; **facultada** essa concessão por convênio ou pela modalidade de reembolso creche, que será de forma gratuita, observada a faixa etária de 0 (zero) a 04 (quatro) anos de idade.

- a)** as empresas que não possuírem creches próprias ou não formalizarem convênio pagarão aos seus empregados um auxílio creche equivalente a 30% do piso salarial por mês e por filho até que complete 04 (quatro) anos de idade, mediante apresentação do comprovante de pagamento da creche;
- b)** aos empregados que possuem a guarda legal do(s) filho(s), ou seja, responsáveis pelo pagamento, as empresas pagarão auxílio creche aos mesmos, conforme condições da letra “a”.
- c)** responsabilidade social. Artigo 397 da CLT – Decreto-Lei 229 de 28.02.67.

**Seguro de Vida****CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA**

As empresas se comprometem a manter sem ônus para os seus empregados um Seguro de Vida em grupo com as seguintes coberturas:

- Morte do segurado – até 100% (cem por cento) – R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais);
- Auxílio medicamentos;
- Reembolso decorrente de acidente de trabalho – R\$ 400,00 (quatrocentos reais);
- Auxílio funeral em caso de morte – R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- Parceria com companhia de seguros gerais – agente corretora credenciada.

Avaliar o convênio – seguradora.

**Outros Auxílios****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL**

As entidades que tiverem empregados com filhos em **condições especiais ou deficiência intelectual e/ou física** pagarão um auxílio no equivalente a 30% (trinta por cento) do piso salarial elementar para cada filho.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO BENEFÍCIO / MEDICAMENTOS**

As empresas efetuarão o Reembolso das despesas com medicamento, mediante prescrição médica necessária ao tratamento de seus empregados e de seus dependentes, sobretudo àqueles cuja doença demanda medicação contínua.

Fica facultado às entidades celebrar convênio com farmácias privadas ou farmácias mantidas pelos Governos Federal, Estadual ou Municipal. Devendo efetuar o reembolso dos valores gastos com medicamentos utilizados pelos seus empregados e dependentes.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM**

Sempre que, por mútuo acordo entre empregador e empregado, este último se utilizar de veículo próprio para o exercício de sua atividade profissional, será reembolsado em 50% (cinquenta por cento) do preço do litro do combustível, por quilômetro rodado. Nas rodovias com pedágio será reembolsado pelo empregador o valor total dos tíquetes do pedágio.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATENDIMENTO NOS CENTROS DE LAZER**

O empregador que possuir centros de lazer/colônia de férias ou complexo similar concederá aos empregados e dependentes o acesso com 70% do valor da mensalidade (taxas).

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE SAÚDE BUCAL**

A entidade promoverá um amplo levantamento epidemiológico de saúde bucal, anual, buscando obter informações essenciais para promover ações de iniciativas **preventivas e educativas** aos empregados.

**Parágrafo Único** – Manter convênio com clínica dentária especializada.

**Aposentadoria****CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

**a)** Será garantida ao empregado estabilidade provisória, que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição da aposentadoria, e como requisito mínimo, e que conte, no mínimo, com 04 (quatro) anos de trabalho.

**Parágrafo 1º**- Deverá o empregado comunicar à empresa, por escrito e mediante protocolo, que está amparado pela garantia constante desta cláusula, no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data da aquisição do direito. Em caso de dispensa imotivada a comunicação deve ser feita no mesmo prazo, sob pena de decadência desse direito.

**Parágrafo 2º** - Após a análise do pedido do empregado e sendo ele portador da estabilidade prevista na cláusula, o empregador tomará as medidas necessárias para cancelar a dispensa e proceder à reintegração. Caso seja de interesse do empregado, a estabilidade pode ser convertida em indenização, neste caso deverá ter a anuência do sindicato profissional.

**Parágrafo 3º** - As empresas concederão complementação salarial ao empregado aposentado, e, em atividade laboral quando vier afastar-se por motivo de auxílio doença.

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades****Normas para Admissão/Contratação****CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTEIRA DE TRABALHO**

O empregador se obriga a promover em 48 (quarenta e oito) horas o respectivo registro de admissão nas Carteiras de Trabalho de seus empregados, e, em até 30 (trinta) dias, as demais anotações. Os prêmios de qualquer natureza, inclusive o de produção, salvo os eventuais, que venham a ser pagos aos empregados, deverão constar expressamente na Carteira de Trabalho.



**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRATO DE TRABALHO PROVISÓRIO**

Contrato Provisório da Lei 9.601/98 com previsão e regras do Diploma Consolidado. Permitindo que tais contratos pactuados sejam respeitados.

- a) Contrato salário-hora: para contratar por salário-hora será mantido o mínimo de 4 horas/semanais de trabalho ao obreiro (pagamento pecuniário);
- b) Contrato de Trabalho a Tempo Parcial: trabalho por tempo parcial com duração de até 25 horas semanais;
- c) Contrato de Trabalho por Tempo Determinado: prazo determinado(temporário), instituído pela Lei 6.019/74, regulamentada pelo Decreto 73.841/74. Contrato escrito, declarando o motivo da demanda, as condições salariais e dos encargos sociais. Limite de 03 (três) meses podendo ser prorrogado.

**Parágrafo 1º**- Alteração nos Contratos Individuais – com prejuízo é vedado (ato nulo). Art 468 CLT.

**Parágrafo 2º** - Repouso Semanal Remunerado (RSR) – Lei 605 de 14.01.1949, art. 1º e seguintes, devido durante a atividade laboral.

- d) Em observância a Lei nº 13.467 de 13 de julho 2017 que altera artigos da CLT.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM ESCALA**

Fica admitida a escala de revezamento de 12x36, para realização dos serviços que assim necessitarem. Sendo vedado estabelecer escalas ou critérios, de modo que ultrapassem as 40 (quarenta) horas semanais e que não obedeçam as correlatas disposições da legislação atual.

**Parágrafo 1º** – As empresas ficam obrigadas a disponibilizar aos empregados o conhecimento dos dias de folga com prazo mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência, proporcionando uma melhor condição no planejamento de lazer e atividades familiares.

**Parágrafo 2º** – O empregado terá folga um domingo por mês.

**Desligamento/Demissão****CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DEMISSÃO NA DATA-BASE**

**Lei 7.238, de 29 de outubro de 1984.** O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a Data-Base “Trintídio, correção salarial”, terá direito à indenização adicional equivalente a 01 (um) salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS.

**Parágrafo único:** as homologações dos empregados demitidos deverão ter assistência sindical, preferencialmente, àqueles que estão quites com as contribuições previstas na Norma Coletiva.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DO EMPREGADO EMANCIPADO**

Não é necessária a assistência por responsável legal, na homologação da rescisão contratual, ao empregado adolescente que comprove ter sido emancipado. Ref. Art. 439 CLT e art 5º do Código Civil.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DO EMPREGADO FALECIDO**

No caso de falecimento de empregado, é devida a homologação e a assistência na rescisão do contrato de trabalho aos **beneficiários habilitados perante o órgão previdenciário** ou assim reconhecidos judicialmente, porque a estes se transferem todos os direitos do *de cuius*. Ref. Art. 477, Parágrafo 1º, da CLT; Lei nº 6.858, de 1980; art 4º da IN nº 3, de 2002.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – HOMOLOGAÇÃO COMO MEIO DE PROVA DOS PAGAMENTOS**

A assistência ao empregado na rescisão de contrato de trabalho compreende os seguintes atos: informar direitos e deveres aos interessados; conciliar controvérsias; conferir os reflexos financeiros decorrentes da extinção do contrato; zelar pela quitação dos valores especificados no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho. Dada a natureza de ato vinculado da assistência, o agente somente deve admitir os meios de prova de quitação previstos em Lei ou normas administrativas aplicáveis, quais sejam: o pagamento em dinheiro ou

cheque administrativo no ato da assistência; a comprovação da transferência dos valores para a conta corrente do empregado, por meio eletrônico, por depósito bancário, ou ordem bancária de pagamento ou de crédito. Ref. art 477, Parágrafo 4º, da CLT e art 36 da IN nº 3, de 2002. Portaria/GM nº 1621 de 14.07.2010.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA AVISO**

Será garantida a comunicação aos empregados, por **carta-aviso**, dos motivos de dispensa, no caso de alegação de falta grave, estabelecida no art. 482 da CLT. O não cumprimento desse procedimento acarretará a presunção de dispensa imotivada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Empregado com mais de 55 (cinquenta e cinco) anos de idade ou 25 (vinte e cinco) nos de trabalho na mesma empresa, fará jus a uma remuneração equivalente a 50% do Aviso Prévio.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

A representação econômica efetuará pagamento em dobro, quando o rompimento do contrato de trabalho, em que, o empregador nos prazos previstos em lei, não cumprir com o pagamento das **verbas resilitórias** e/ou verbalmente expressar a frase “**Procure os seus direitos**”.

**Parágrafo Único** – Nesses casos o (a) empregado (a) terá o devido acompanhamento pelo departamento jurídico do SENALBA – RJ, assistência sindical aos integrantes da categoria.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA- CONTRATO DE TRABALHO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de trabalho de experiência previsto no Artigo 445, parágrafo único, da CLT, será estipulado pelas entidades por um prazo máximo de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo 1º** – todo empregado readmitido para a mesma função, ou semelhante, desde que tenha cumprido o período de experiência anterior, de no mínimo 30 dias fica desobrigado de firmar contrato de trabalho de experiência. Garantindo todas as vantagens asseguradas ao quadro de empregados.

**Parágrafo 2º - Repouso Semanal Remunerado (RSR)** – Lei 605 de 14.01.1949, art. 1º e seguintes, devido durante a atividade laboral.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RECRUTAMENTO INTERNO**

Será assegurada prioridade de **recrutamento interno** para aproveitamento de vagas, desde que o empregado preencha os requisitos para o desempenho do cargo. O empregado da empresa não precisa ter experiência na função como requisito para o recrutamento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Será fornecida carta de referência ao empregado dispensado sem motivo justificado, com a descrição do cargo e das funções exercidas e jornada de trabalho, ao longo do contrato de trabalho, cujo objetivo é curricular.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

O empregado demitido sem justa causa e que conte com pelo menos 01(um) ano de trabalho na empresa terá direito a uma indenização de 07 (sete) dias para cada ano completo trabalhado, além do aviso prévio legal.

**Parágrafo Único** – Essa indenização não contará como tempo de serviço.

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades****Plano de Cargos e Salários****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

As entidades/empresas deverão elaborar Plano de Cargos e Salários objetivando a contemplar todos os cargos, descrição das funções, jornada de trabalho, existentes na empresa.

**Parágrafo 1º** - Assegurada a implantação do regulamento interno, observando as características das atividades exercidas, criando em conjunto ou isoladamente os critérios (gratificação ou promoção) por qualificação, antiguidade, merecimento ou produtividade.

**Parágrafo 2º** – As empresas se obrigam a dar divulgação dos itens constantes do plano. Especialmente ao sindicato obreiro. Além de fazer a homologação e registro na DRT/MTE.

**Parágrafo 3º** – As empresas darão publicidade a todos os departamentos (empregados), histórico com clareza e de fácil entendimento sobre Plano de Cargos e Salários ou Regulamento Interno.

**Estabilidade Mãe****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - GESTANTE**

Será garantida estabilidade provisória de 180 (cento e oitenta) dias à empregada gestante após o término da licença maternidade, do órgão previdenciário.

**Parágrafo 1º** – As entidades proporcionarão às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou conveniado e, na falta desses, por médico do INSS. Em hipótese alguma poderão trabalhar em ambiente insalubre, periculoso, e qualquer outra forma que venham expor a risco.

**Parágrafo 2º**- A empresa complementarará o salário maternidade pago pela Previdência Social, de modo a garantir remuneração integral durante o período de duração da licença gestante. Previsão legal Lei nº 11.770 de 09.09.08, destinado ao programa Empregada Cidadã.

**Estabilidade Pai****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PATERNIDADE**

Concedida licença remunerada de 20 (vinte) dias consecutivos, ao empregado pai, a contar da data de nascimento do filho ou adoção paterna. Lei 13.010 de 26.06.14.

**Estabilidade Serviço Militar****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SERVIÇO MILITAR**

Será garantida estabilidade provisória ao empregado que prestar serviço militar desde o alistamento até 90 (noventa) dias após o desligamento – art. 472 CLT.

**Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ACIDENTADO**

O empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

**Parágrafo Único** - As entidades comprometem-se a comunicar imediatamente aos familiares do empregado acidentado, acompanhando-o do local do trabalho para ser hospitalizado, informando-lhes o nome, endereço do local de atendimento. Lei 8.213/91, art. 118 – 118 CLT.



## **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE DOENÇA**

Ao empregado afastado do serviço, por motivo de doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 90 (noventa) dias. Lei 8.213/91, art. 21 (equiparam-se).

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ABONO DE APOSENTADORIA**

Ao empregado que se desligar em razão da aposentadoria integral ou por invalidez permanente desde que efetuem seu desligamento em definitivo, será pago uma indenização equivalente ao último salário nominal para cada 10 (dez) anos trabalhados ininterruptos na mesma empresa.

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, aos empregados por força do direito adquirido.

## **Estabilidade Adoção**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – MULHER/HOMEM ADOTANTE**

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 da C.L.T. as condições são as mesmas da gestante.

**a)** Será concedida licença remunerada, como previsto no Artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, de 120 (cento e vinte) dias, ao (a) empregado (a) adotante a partir da efetiva e comprovada guarda do mesmo.

**Parágrafo Único** – Caso a guarda provisória seja concedida por prazo inferior a 120 (cento e vinte) dias, a licença terá o mesmo prazo da guarda, sendo facultada a empregada prorrogar a licença até a totalização dos 120 (cento e vinte) dias, na hipótese da guarda ser prorrogada pelo mesmo prazo, ou superior, devendo comunicar, imediatamente, o fato à empresa.

**b)** A empresa pagará a seus empregados o auxílio natalidade, nas condições preconizadas na Ordem de Serviço nº 02 do IAPAS.

**c)** A entidade complementarará o salário maternidade pago pela Previdência Social, de modo a garantir remuneração integral durante o período de duração da licença maternidade ou remunerada mediante adoção.

## **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – ESTABILIDADE “QUADRO ECONÔMICO”**

Fica garantida a estabilidade de 01(um) ano de trabalho, aos empregados (as) com mais de 60 (sessenta) anos, até que seja feito o balanço do desemprego estabelecido atualmente em treze milhões de desempregados, onde o IBGE divulgará o percentual para dar início ao equilíbrio sócio econômico de 50%.(?)

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Fica assegurada a estabilidade provisória durante as negociações coletivas de trabalho a todos os empregados, assegurando até a finalização e conclusão do Instrumento Coletivo de Trabalho, desde que tenha a objetividade no direito coletivo todos farão jus as cláusulas ajustadas pelas partes.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

Estabelecida a jornada de trabalho com duração de **40 (quarenta) horas semanais** para todos os contratos de trabalho, sem prejuízo nos salários, ressalvadas as condições mais favoráveis, previsto no artigo 57 da CLT.

**Parágrafo Único:** Fazendo as anotações na CTPS ou termo escrito.

**Faltas****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTO**

**a)** Fica estabelecido o abono de 01 (um) dia, por falta do empregado, motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação.

**b)** A ausência de empregados, motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais será remunerada pela empresa, mediante comprovação.

**Parágrafo 1º** - Serão abonadas ainda as faltas dos empregados, desde que devidamente comprovadas, em número máximo de 02 (duas), anuais, para que possam resolver os seguintes casos:

**a)** Para recebimento do PIS, à exceção daqueles, que recebam este pagamento através da empresa ou de agência bancária nela instalada;

**b)** Para tirar 2ª via da CTPS, Identidade, Título de eleitor, CPF ou Certificado de Reservista;

**c)** Recebimento de conta inativa do FGTS ou ainda para aderir ao plano de reposição do FGTS.

**Parágrafo 2º** - Fica estabelecida a justificativa e o abono de falta ao empregado, limitada a 02 (dois) dias de trabalho por ano e por filho, ou fração correspondente, para acompanhar filho menor de 15 (quinze) anos ou pessoa com deficiência (dependente) ao médico, mediante comprovação.

**Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – EMPREGADOS(AS) ESTUDANTES**

Fica estabelecido o abono de falta ao empregado estudante que estiver inscrito em curso regular de educação, em qualquer nível de escolaridade, para prestação de provas escolares, ou de cursos Telecurso 2000, supletivos ou vestibulares, condicionada à prévia comunicação ao empregador, com um mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior.

**Parágrafo 1º** – É vedado ao empregado estudante a alteração do seu horário de trabalho e local da prestação de serviço, que possa causar prejuízo dos seus estudos. Ressalvadas as hipóteses de extinção da empresa/filial ou a pedido do trabalhador.

**Parágrafo 2º** - Ao empregado estudante fica garantida ajuda de custo, a ser paga pelo empregador, no importe de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da mensalidade do curso de graduação e 30% (trinta por cento) para pós-graduação desde que vinculada à área de interesse e de atuação do empregador.

**Outras disposições sobre jornada****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE CARGA HORÁRIA**

Garantia de carga horária semestral (para os contratos que seguem esta regra). O **instrutor** deve ter a garantia de que terá o mesmo número de aulas durante o semestre. No caso de não ser mantido o mesmo número de **horas/aula** para os instrutores, estas deverão ser usadas para projetos como revisão de provas, material, etc.

**Férias e Licenças****Duração e Concessão de Férias****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS INDIVIDUAIS**

**a)** O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias pontes já compensados (art 129 a 138 – CLT / ver Lei 13.467/2017).

**Parágrafo 1º** - Os empregados que tem o sábado e/ou o domingo como dias normais de trabalho poderão iniciar o gozo das férias nesses dias. Não sendo válido para os empregados que compensam em sua jornada laboral o sábado.

**Parágrafo 2º** - As férias poderão ser concedidas em 03 (três) períodos a critério do empregador, nos termos do permissivo legal.

**b)** O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 05 (cinco) dias antes do início de seu gozo.

**c)** Pagamento por ocasião das férias, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias das verbas devidas antes da concessão. No caso das férias coincidirem com o período de pagamento de outros benefícios (13º salário, adiantamento, etc), que todas as verbas sejam quitadas com a mesma antecedência mínima de 05 (cinco) dias antes da concessão.

**d)** se o empregado desejar por ocasião do gozo de férias, será adiantada metade da gratificação natalina e, quando for o caso, a do adicional de produtividade. O abono pecuniário poderá ser requerido até 07 (sete) dias após o recebimento do aviso de férias.

**e)** Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 01 (um) salário.

**Parágrafo 3º**- A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

**f)** Fica assegurado aos empregados estudantes que as férias deverão coincidir com as férias escolares.

**g)** Os instrutores ficam dispensados da marcação de ponto na última semana de junho e na última semana de dezembro.

**h)** O empregado poderá optar pelo abono pecuniário de 10 (dez) dias.

## Férias Coletivas

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FÉRIAS COLETIVAS

São férias coletivas as concedidas, de forma simultânea, a todos os empregados de uma empresa, ou apenas aos empregados de determinados estabelecimentos ou setores de uma empresa, independentemente de terem sido completados ou não os respectivos períodos aquisitivos (art 139 a 141 – CLT / ver Lei 13.467/2017).

**Parágrafo 1º** - As férias coletivas podem ser gozadas em 02 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

**Parágrafo 2º** - As empresas, para concederem férias coletivas deverão observar as determinações da legislação trabalhista.

## Outras disposições sobre férias e licenças

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LICENÇA PRÊMIO

As empresas pagarão licença prêmio de 30 (trinta) dias a cada 03 (três) anos de serviços prestados ininterruptos na empresa, conforme **Plano de Cargos de Salários ou Regulamento Interno ou Regulamento de Prêmio de Metas alcançadas**.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - GALA

Será concedida licença remunerada de 07 (sete) dias consecutivos aos empregados em decorrência de casamento.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - NOJO

Em caso de falecimento de parentes previstos no Artigo 473 da CLT, será assegurada ao empregado uma licença remunerada, mediante comprovação, de 07 (sete) dias consecutivos, bem como para sogro ou sogra.



## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - AGENTE DE QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO**

As empresas, em função da busca do bem-estar coletivo (amplo relacionamento no ambiente de trabalho), disporão de um agente permanente da área de qualidade de vida no ambiente de trabalho – Q.V.T., atuando na aplicação das boas maneiras no convívio profissional, promovendo uma melhor qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, um aumento no padrão de atendimento.

**Parágrafo Único** – Deverão ser criadas pela Pessoa Jurídica, denominado empregador, projetos como: antitabagismo, programa habitação, programa nutrição, programa meio ambiente, educação no trânsito, programa de lazer, programa de cultura física, entre outros.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – LOCAL DE TRABALHO EM MÁ CONSERVAÇÃO**

Quando denunciado, o SENALBA – RJ oficiará a Vigilância Sanitária para realizar diligência nos locais de trabalho a fim de apurar mal estado de conservação, conseqüentemente sem condições de uso.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (art. 169 CLT)**

As entidades enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de janeiro e julho, cópia do **anexo 1**, completo, previsto no item 5.22, letra “e” **da NR-5**, para fins estatísticos.

No caso de acidente ocorrido nas dependências da entidade, o respectivo sindicato deverá ser comunicado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, com descrição sumária do acidente.

Na ocorrência de acidente no deslocamento de casa para empresa/empresa para casa, a comunicação ao sindicato deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento dos fatos.

Na hipótese de óbito decorrente de acidente do trabalho, o Sindicato deverá ser avisado com máxima urgência.

Parágrafo único: A não notificação constitui crime, art 269 Código Penal, art 169 CLT.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - UNIFORME**

Havendo a obrigatoriedade de usar uniforme este será **fornecido gratuitamente**, em 02 (dois) pares por ano, inclusive calçados e equipamentos, quando exigidos na prestação de serviço, devendo ser observada a respectiva época do ano, art. 458, Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – PN 115 TST.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÃO CIPA (art 163 CLT – Lei 6.514/77)**

a) Fica assegurado ao SENALBA RJ o acompanhamento do processo eleitoral da CIPA, da convocação até a apuração (art 163 e seguintes – CLT).

b) As entidades convocarão eleições para a CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência de sua realização, dando publicidade ao ato e estabelecendo prazo de até 05 (cinco) dias antes do pleito para o registro de candidatos. Ao candidato inscrito será fornecido comprovante de sua inscrição. Até 05 (cinco) dias após a eleição, as entidades enviarão cópia de todo o processo para o SENALBA RJ.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - TRATAMENTO DE SAÚDE**

a) Fica assegurado o abono de faltas dos empregados por motivo de doença, mediante apresentação de atestado de médico ou cirurgião dentista. Também será assegurado o abono de falta ao empregado pelo tempo necessário à execução de exames laboratoriais que necessitem sua presença, mediante a respectiva declaração do laboratório.

b) As empresas que fornecem planos de saúde para os seus empregados, e estes estiverem de licença médica, serão aceitos os atestados passados pelos médicos credenciados.

c) Os representantes legais, denominados diretores, coordenadores, gerentes, etc, acatarão os atestados médicos provenientes dos serviços públicos e privados a fim de justificar a ausência ao trabalho, previsão legal do artigo 473 da CLT e Súmulas nº 15 e 282 do TST.

## **Relações Sindicais**

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DIRIGENTE DE COOPERATIVA**

A Lei nº 5.764/71, art 55, prevê que "os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas por eles mesmos criadas gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo art. 543 da CLT" - ou seja, desde o registro da candidatura até 01 (um) ano após o término de seu mandato.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO**

É assegurada a participação dos trabalhadores nos colegiados dos órgãos públicos, de economia mista, paraestatal e fundacional, em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação – art. 10 C.F.

**Parágrafo único** – Todos os ramos de atividade.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA – ASSEMBLEIA SINDICAL (art 512, parágrafos seguintes)**

O empregador abonará as ausências dos empregados, **limitadas a 02 (duas) por semestre**, sem descontos dos respectivos salários e do DSR, para comparecimento à Assembleia Geral do Sindicato ou para participação em Encontros/Congressos/Seminários, mediante comprovação escrita de presença, devendo a empresa ser cientificada por escrito, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

**Parágrafo 1º** – Para todos os empregados serão também abonadas as ausências ao trabalho no sábado e domingo, caso as Assembleias ocorram nesses dias.

**Parágrafo 2º** – Fica estabelecida que as Assembleias designadas para as categorias cuja discussão específica seja a respeito de normas reguladoras do contrato de trabalho terá caráter permanente de acordo com a aprovação das categorias.

**Parágrafo 3º** – As Assembleias acrescentam, excluem e modificam cláusulas apresentadas.

**Parágrafo 4º** – Assembleia Permanente, Edital 2020.

## **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇO AO SINDICATO**

Fica estabelecido o abono de faltas dos diretores do SENALBA RJ, para que eles possam ficar a disposição do Sindicato, a serviço interno ou externo aos integrantes das categorias. A empresa deve ser comunicada por escrito com 05 (cinco) dias de antecedência da liberação.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADO SINDICAL**

As empresas obrigam-se a reconhecer a figura do delegado sindical que vier a ser indicado ou eleito em pleito a ser realizado pelo sindicato laboral, assegurando-lhe condições para o desempenho de sua atribuição, por 01 (um) ano, podendo ser prorrogado de acordo com o artigo 543 da CLT e Súmula 114 da TST.

**Parágrafo Único** – De acordo com o Edital específico.



## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÕES

**a) Contribuição Voluntária:** serão descontados dos empregados assistidos e beneficiados pela Norma Coletiva (Acordo Coletivo de Trabalho/Convenção Coletiva de Trabalho), em uma única vez, por força da aprovação em assembleia e autorização do empregado, o valor de R\$ 48,00 (quarenta e oito reais), estando de acordo com o Edital de Convocação, recolhido após o reajuste e creditado na CEF, agência 0174, Operação 003, c/c 0690-6. PN 119, TST e STF – Súmula vinculante nº 40.

**b) Contribuição Sindical:** a contribuição sindical foi aprovada em assembleia, garantindo o recolhimento com a devida autorização do empregado por escrito a favor do desconto no mês de março/abril de 01 (um) dia de trabalho e recolhido até o mês subsequente na Caixa Econômica Federal – Lei 13.467/17. Guia de recolhimento própria, expedida pela **CEF ou sindicato**.

**c) Contribuição Negocial:** assegurado o custeio da representação sindical, na defesa do direito coletivo e individual dos integrantes das categorias representadas, garantindo o processo das negociações prevista nas cláusulas de ordem econômica, sindical e administrativa. Será negociado entre os subscritores o valor da contribuição. Valor fixado de no mínimo 3% (três por cento) da folha de pagamento, observando que 50% (cinquenta por cento) será pago como adiantamento do processo de negociação, e, concluído, complementa-se com 50% (cinquenta por cento), sendo creditado no Banco Itaú, agência 8575, c/c nº 07406-0 ou através de boleto expedido pelo SENALBA – RJ.

**Parágrafo Único** – Cópias das autorizações dos empregados, para os descontos em folha de pagamento com fins de custeio, deverão ser enviadas ao SENALBA – RJ, via postal ou através do correio eletrônico: [senalbarj@senalbarj.com.br](mailto:senalbarj@senalbarj.com.br).

### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA – OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR - PJ

As Leis vigentes pertinentes ao direito individual e coletivo estabelecidas na Constituição Federal, como também o respeito ao Código Civil assegurando assim o desenvolvimento econômico e social em nome da paz social.

## Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

A quitação das rescisões de contrato de trabalho será, obrigatoriamente, nos prazos legais.

**Parágrafo 1º** – O não cumprimento dos prazos acima obrigará o empregador a responder pelos danos causados, que se resolverão pelo pagamento dos valores a que faria jus o empregado como se vigendo estivesse o contrato de trabalho, além das penalidades já previstas em lei, com os limites do Artigo 920 do Código Civil;

**Parágrafo 2º** – Quando a empresa promover a dispensa ou receber pedido de demissão de empregado com mais de 01 (um) ano de contrato, a homologação ocorrerá na sede da entidade sindical – SENALBA RJ.

**Parágrafo 3º** – Quando as homologações ocorrerem em outro município, as despesas do empregado com transporte desde o município do local em que trabalha até o da homologação, serão pagas pela empresa.

**Parágrafo 4º** – Ficando assegurado pela Lei 13.467/17 as homologações na empresa, não obstante a insegurança jurídica fica caracterizada por se tratar de ato unilateral do empregador.

### CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISO

Será permitido pela empresa, observados os preceitos legais, que publicações, avisos, convocações e outros materiais que visem atualizar o empregado com relação aos assuntos sindicais, sejam afixados em Quadro de Avisos, situado em local visível e de fácil acesso. Vedada a propaganda político-partidária e de cunho religioso.

**Parágrafo Único** – O empregador permitirá o acesso de diretor sindical nas unidades para transmitir aos empregados assuntos de interesse da categoria.

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Nos termos da Lei nº 9.958/2000, os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho concordam em estabelecer e/ou manter Comissão de Conciliação Prévia, mediante regulamento aprovado pela partes signatárias (art 625 A). Instituída no âmbito do sindicato sua constituição – previsto na Norma Coletiva – art. 625 C – CLT.

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA - BENEFÍCIO SOCIAL E FAMILIAR/NORMA COLETIVA**

A entidade sindical laboral prestará indistintamente a todos os empregados subordinados a este ACT/CCT, benefícios sociais em caso de: nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento de acordo com tabela de benefícios definida pelos subscritores do ACT/CCT, discriminada no manual de orientação de regras. O presente serviço social não tem natureza salarial, por não construir em contra prestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial. Vide os § 1 ao § 7.

“A Entidade sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelos sindicatos e discriminada no Manual de Orientação e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas entidades sindicais convenientes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A prestação dos benefícios sociais iniciará a partir de 01/03/2019, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual de Orientação e Regras, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/03/2020, o valor total de R\$ 52,00 (cinquenta e dois reais) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do 13º (décimo terceiro) mês, ficando garantido ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até o seu efetivo retorno ao trabalho, quando então, o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**PARÁGRAFO QUINTO** – O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por falta de pagamento, efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, ou comunicar o evento após o prazo de 90 (noventa) dias, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize sua situação no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no “item 6” do Manual de Orientação e Regras.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Caso haja planilhas de custos e editais de licitações, deverá constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, para preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT. Mensalmente, estará disponível no site da Gestora um novo Certificado de Regularidade, o qual deverá ser apresentado ao contratante quando solicitado e ao homologador quando das rescisões trabalhistas.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.”

## Outras disposições sobre representação e organização

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - LEGALIDADE DO SENALBA RJ

Fica estabelecida a legalidade e legitimidade do SENALBA-RJ, para promover perante a **Justiça do Trabalho e outro Foro**, ações plúrimas em nome dos empregados, e, como parte interessada, em casos de descumprimento de qualquer cláusula avençada nos Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho.

**Parágrafo Único** – As empresas reconhecem a legitimidade do sindicato para propor Ação de Cumprimento em nome dos empregados, associados ou não, em relação às cláusulas aqui avençadas na Justiça do Trabalho. O empregador que não cumprir a presente será considerado como litigante de má fé.

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

As entidades/empresas se comprometem a reconhecer a representação do SENALBA RJ, para todos os fins, de todos os empregados, exceto aqueles que pertencem à categoria profissional diferenciada, observando a **preponderância da categoria**.

**Parágrafo Único** – Vide atividade fim prevista no estatuto (empresa), enquadramento.

## Disposições Gerais

### Regras para a Negociação

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - ACORDOS COM ABRANGÊNCIA NACIONAL

Poderão as empresas/entidades que possuem filiais em outros Estados cumprir a Convenção Coletiva de Trabalho da localidade da Sede, desde que A MESMA SEJA RATIFICADA pelo sindicato profissional, com o depósito do Acordo Coletivo na Delegacia Regional do Trabalho do local de sua aplicação E DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO, ficando garantido ao SENALBA-RJ o recebimento das contribuições que lhe são devidas.

**Parágrafo Único** – Em caso da falta de representação laboral e/ou econômica nos estados em que compõe a FESENALBA, esta será aplicada, garantindo aos empregados o direito coletivo.

## Aplicação do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - CATEGORIA PREPONDERANTE

Os empregadores estenderão aplicabilidade do Instrumento Normativo da categoria preponderante para todos os empregados que estejam sob a subordinação, tendo horário fixo, atividade laboral diária na pessoa jurídica.

**Parágrafo primeiro** – Condições: COOPERATIVAS, EMPRESAS DE TERCEIRIZAÇÃO E OUTRAS FORMAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.

**Parágrafo segundo** – As empresas do Terceiro Setor (instituições de atividade assistencial, social, recreativas e de orientação que mantém convênios ou contrato com o Estado ou Municípios.

## Descumprimento do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - MULTA

O não cumprimento das obrigações constantes na Norma Coletiva sujeitará a parte infratora a uma multa de 100% (cem por cento) do piso salarial da categoria, por cada trabalhador prejudicado, revertidos em favor dos empregados. Ato administrativo e por obediência legal, cumprir normas no ACT/CCT.

**Parágrafo único: 10 % da folha de pagamentos será para entidade sindical laboral.**

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

O SENALBA RJ será competente para propor na Justiça do Trabalho, Ação de Cumprimento em nome dos empregados, associados ou não associados, com relação às cláusulas previstas e ajustadas nas Normas Coletivas (art. 872 CLT).

**Parágrafo único:** Devendo observar as condições, honorários e custas periciais pelos participantes.

**Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo****CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - MANUTENÇÃO DE CONQUISTAS E BENEFÍCIOS**

Que sejam mantidos todos os direitos, conquistas e benefícios já assegurados aos empregados abrangidos pela Norma Coletiva de Trabalho em vigor bem como as da presente sendo incluídos no **patrimônio jurídico do trabalhador**.

**Outras Disposições****CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO ADQUIRIDO**

São reconhecidos os direitos adquiridos por força do Contrato de Trabalho – Norma Coletiva de Trabalho – Dissídio Coletivo – art. 10 da CLT – 5º XXXVI CF.

**Parágrafo único:** CCT e ACT todas as vantagens pessoais, fazem parte do patrimônio dos empregados com vistas ao direito alimentar.

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - EDITAIS**

É dado conhecimento aos integrantes das categorias representadas –“**empregados e empregadores**” dos documentos: edital, convocatória e outros informativos.

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - DISPENSA DE PONTO**

As empresas deverão uniformizar os procedimentos de anotação de ponto, adotando, preferencialmente, o sistema magnético, com a dispensa por seus empregados da marcação de ponto nos intervalos de refeições e descanso.

**Parágrafo único** - Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 05 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários (Lei 10.243 de 19.06.2001).

**CLÁUSULA NONAGÉSIMA - REFEITÓRIO**

Fica estabelecido que as empresas se obrigam a conceder aos empregados, local em que possam realizar suas refeições na forma da lei.

**Parágrafo Único** – Exceto àquelas que fornecem ticket refeição.

**CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO**

As partes mantêm a Comissão de Acompanhamento que tem por objetivo zelar pelo cumprimento do presente acordo, intentar a tratativa permanente da solução dos problemas que possam surgir entre os empregados e o empregador e discutir questões não contempladas na Norma Coletiva, inclusive o tema relativo a representantes sindicais.

A comissão de acompanhamento é composta por 02 (dois) representantes titulares e 02 (dois) representantes suplentes de cada uma das partes.

A Comissão de Acompanhamento reunir-se-á, ordinariamente, uma vez a cada dois meses e, extraordinariamente, quando convocada por uma das partes, com, pelo menos, 05 (cinco) dias de antecedência. Os membros suplentes poderão participar das reuniões.

As conclusões da Comissão serão sempre ratificadas em documentos específicos e terão validade apenas após homologadas pelos acordantes.

Fica ressalvada a participação de profissionais habilitados para discussão do tema, tais como advogados, contadores, economistas, médicos do trabalho, engenheiros, dentre outros.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - ASSEMBLEIA PERMANENTE**

Fica assegurado a assembleia permanente durante todo o período negocial até a sua conclusão, ficando garantido o chamamento a qualquer dia e hora para avaliação e desdobramento, regularização dos ACT e CCT em andamento.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE MELHORIA NO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO**

Durante o ano civil, para efeito de capacitação de melhoria no desenvolvimento das rotinas de trabalho, as empresas/entidades providenciarão recursos suficientes na aplicação de no mínimo de 30 (trinta) horas de treinamento para os empregados – reciclagem profissional por áreas.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - EXTRATO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA**

As entidades que possuem sistema de previdência privada fornecerão aos empregados demitidos sem justa causa, pedido de demissão ou aposentadoria, quando da homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho, o extrato atualizado e corrigido dos depósitos relativos ao período de contribuição ao plano complementar previdenciário que será fornecido pela instituição financeira que administra referido plano.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA - PERFIL PROFISSIONOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - PPP**

As entidades ficam obrigadas a entregar aos empregados, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, no ato da homologação, o Perfil Profissionográfico Previdenciário – PPP, na forma da Lei no. 8.213/91 Decreto nº. 3.048/99 e Instruções Normativas INSS/DC nº 84/02 e 90/03). Na sua falta será recusada pela entidade obreira a homologação do termo de rescisão de contrato de trabalho, e aplicada a multa prevista no art. 477 da CLT.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA – LEGISLAÇÃO TRABALHISTA/CIVIL**

**Assembléia de classe** tem prerrogativas legais de aprovar/reprovar, fazer emendas aos pleitos reivindicatórios e sendo assegurado no ato de votação a sua soberania em que os vencidos estarão sujeitos ao cumprimento das regras aprovadas.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA – NORMAS COLETIVAS (ACT/CCT)**

Nas entidades que mantêm convênios com os órgãos públicos (União, Estado ou Municípios), os referidos contratos ou convênios serão fixados por prazo determinado. Os contratos de trabalho passarão a ser variáveis e a revisão salarial na Data Base fica garantida. Os meses de correção devida a todos empregados serão pagas no mês subsequente e retroativa.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA – FÉRIAS ANUAIS**

Artigo 129 CLT – Previsto no Decreto-Lei 1.535 de 13/04/1977. O empregador concederá em um só período nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Devendo ser observado os artigos/parágrafos e Súmulas do TST sobre o tema.

**Parágrafo Único** – Sempre que as férias a serem gozadas estejam fora do prazo, devido o “pagamento em dobro” – artigo 137 CLT.

#### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA – OUTRAS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR**

Por força da Norma Coletiva de Trabalho ajustada para vigência 2021, que seja por Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores cumprirão os ditames do Edital publicado em jornal **Campanha Salarial, recolhimento da contribuição sindical, contribuição definida por assembleia, por abrangência** – atividades-fim estatutárias, **delegado sindical** por empresa, correção salarial e manutenção dos benefícios.

**CLÁUSULA CENTÉSIMA – ANOTAÇÃO NA CTPS**

Fica estabelecida a obrigatoriedade das anotações na CTPS do empregado no prazo de 48 horas da admissão, anotação de férias, reajuste salarial - data base (art 29 CLT).

**CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA – DIA DO INSTRUTOR**

No dia 03 de agosto não haverá expediente por força da criação pedagógica do **instrutor** em cursos que não são supervisionados pelo Ministério da Educação. Sem perda do valor pecuniário do dia 03 de agosto.

**CLÁUSULA CENTÉSIMA SEGUNDA – CONTRATO DE TRABALHO DE ESTAGIÁRIOS**

Contrato de Trabalho para Estagiários de acordo com modelo de contrato estabelecido por esta entidade. Lei 9.504/97, com as regras definidas pela Consolidação das Leis do trabalho, estando com a determinação do art. 7º CF/88, inciso XXXIII. Lei 11.788/2509/2008, de acordo com o texto.

**CLÁUSULA CENTÉSIMA TERCEIRA – GARANTIA DA ASSINATURA DO INSTRUMENTO COLETIVO NA DATA-BASE**

Fica garantido que se no prazo de 60 dias após a Data Base da categoria, as representações econômicas que não concluírem os Instrumentos Coletivos de Trabalho; a representação laboral adotará nova negociação com a representação econômica de grau superior no âmbito da nossa representação.

**Parágrafo Único** – Justifica-se por não trazer prejuízos de ordem econômica, político-administrativas e sociais.

**CLÁUSULA CENTÉSIMA QUARTA – EMPRÉSTIMO CONSIGNADO**

Os gestores da pessoa jurídica ou representante legal farão convênio com os bancos credenciados para aquisição de empréstimo consignado com anuência do Sindicato SENALBA RJ. A concessão de empréstimo ao seu quadro de empregados mediante consignação em folha de pagamento. Previsão Legal Lei 10.820 de 17/12/2003. Decreto 4.840 de 17/12/2003.

**CLÁUSULA CENTÉSIMA QUINTA – SUPRESSÃO**

As conquistas oriundas dos processos de negociação (Sindicatos Patronais, Laboral e Empresas) normatizadas são justificadas, fazendo parte do patrimônio dos empregados e não poderão ser suprimidas unilateralmente **sem a interveniência** do Sindicato.

**CLÁUSULA CENTÉSIMA SEXTA – OBRIGAÇÕES SINDICAIS – DIREITO COLETIVO/INDIVIDUAL**

Valido o tratamento coletivo atribuído em Normas Coletivas de Trabalho aos empregados “integrantes das categorias” quites com as obrigações sindicais: contribuição sindical, voluntária e ou negocial, aprovado em assembleia.

**CLÁUSULA CENTÉSIMA SÉTIMA – CONTINUAÇÃO PAUTA REIVINDICAÇÃO DE 2020 ESTABELECIDNA LETRA “U” DO EDITAL DE CONVOCAÇÃO**

Os Acordos Coletivos de Trabalho poderão ter **anuência** da entidade **sindical patronal**, mantidas as reivindicações pautadas no ano de 2020 e outras em andamento. Assegurado a manutenção do elenco reivindicatório, cláusulas de ordem econômica (percentual de correção salarial) fixado na pauta de 2021 e estendida demais cláusulas pecuniárias. Sendo mantidas as de **ordem social, assistencial, administrativa e custeio sindical** para todos os integrantes das categorias sindicalizados ou não sindicalizados.

**CLÁUSULA CENTÉSIMA OITAVA – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

Fica estabelecido e aplicado o DSR para todos os empregados integrantes das categorias representadas pelo sindicato **em qualquer forma de contrato**. E sendo direito de todo empregado “urbano ou rural” de acordo com as leis vigentes. Tendo previsão legal no artigo 7º, inciso XV da CF 88, de acordo com o artigo 473 da CLT e as

Súmulas do TST 146/172. A Lei 605/1949 fixa os dias de feriados civis e religiosos como Repouso Semanal Remunerado.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA NONA – FORO COMPETENTE**

Eleito o foro de competência da entidade sindical laboral com base em todo o Estado do Rio de Janeiro, abrangência legal e estatutária ficando autorizadas as partes intentarem judicialmente, em qualquer esfera, caso surja descumprimento de cláusula normativa no ACT/CCT.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA – CERTIDÃO DE QUITAÇÃO**

Fica estabelecido na Norma Coletiva de Trabalho que todo empregador ou representante legal da pessoa jurídica participante dos Instrumentos Coletivos – Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho – para receber a certidão terá que encaminhar o comprovante de regularidade com as obrigações sindicais (custeio, negocial e sindical).

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSÉDIO MORAL**

As empresas, assistidas por CCT/ACT, se comprometem a adotar as medidas necessárias para evitar a ocorrência de situação de assédio moral, entendido como o atentado à dignidade do empregado, por meio de qualquer ato, gesto, palavra ou ação praticada de forma repetida e prolongada, em razão de vínculo laboral, potencialmente capaz de comprometer a saúde, a integridade física e/ou psíquica do empregado, comprometer a carreira da vítima e/ou ocasionar a deterioração do ambiente de trabalho, consideradas nulas todas as penalidades, inclusive a dispensa imputada à vítima em razão de resistência ao assédio moral.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA SEGUNDA - ASSÉDIO SEXUAL**

As empresas, assistidas por CCT/ACT se comprometem a adotar as medidas necessárias para evitar a ocorrência de situação de assédio sexual, entendido como qualquer manifestação que, mediante ameaça ou coação, objetive a prática de ato libidinoso ou conjunção carnal, consideradas nulas todas as penalidades, inclusive a dispensa imputada à vítima em razão de resistência ao assédio sexual.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA TERCEIRA – OUTRAS DISPOSIÇÕES**

As quais possam ser acrescidas, suprimidas e ajustadas (cláusulas) em sua redação para melhor entendimento e aplicabilidade dentro dos preceitos legais.

**Parágrafo único** – Aplica-se subsidiariamente aos casos omissos, a lei vigente do Diploma Consolidado ou outra que venha a ser criada pela legislação civil.

#### **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA QUARTA – ATO ADMINISTRATIVO**

A homologação realizada no âmbito da empresa, o empregador, no ato, oferecerá ao trabalhador, depósito da rescisão de contrato em sua conta corrente para que tenha os efeitos legais das rubricas devidas, assegurando as ressalvas.

Estado do Rio de Janeiro, Niterói, Fevereiro de 2021.



**Alcides Avelino Freire**  
**Presidente do SENALBA RJ**