

Imprimir

Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000666/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/04/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017345/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.204527/2026-14
DATA DO PROTOCOLO: 30/03/2026

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

SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS DE ASSISTENCI, CNPJ n. 09.398.459/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MARIO SANCHES DOURADO LEAO;

E

SIND EMP ENT CULT REC ASSIST SOC ORIEN FORM PROF MUN RJ, CNPJ n. 33.647.389/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GLAUCIO DOS SANTOS COSTA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2026 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de orientação e Formação Profissional, do plano da CNTEEC**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

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

a) Fica assegurado para contratação inicial, salário nunca inferior a **R\$ 1.872,00 (hum mil e oitocentos e setenta e dois reais)** para empregado de nível elementar.

a.1) O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções em tempo integral.

b) Fica estabelecido o salário **hora aula** nunca inferior a **R\$ 11,53 (onze reais e cinquenta e três reais)**, por hora de trabalho para Instrutores, Monitores e Educadores.

Parágrafo único: O valor correspondente aos salários citados na *alínea b*, desta cláusula, serão acrescidos de 1/6 (um sexto) referente ao 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**

O reajuste salarial da categoria será aplicado conforme a seguir:

O reajuste salarial da categoria terá o percentual de **5% (cinco por cento)** parcelado em 2 (duas) vezes, sendo **3 % (três por cento) em março/2026** e **2% (dois por cento) em setembro/2026**, que deverão ser aplicados sobre os salários de fevereiro de 2026, **sem cumulatividade**.

Parágrafo Primeiro – Caso haja interesse, as Entidades poderão aplicar, por mera liberalidade, o percentual por inteiro (5%), em março/2026.

Parágrafo segundo: Os empregados admitidos após março/2025, receberão reajuste na proporção de 1/12 (um doze avos), considerando fração igual ou superior a 15 (quinze dias) trabalhados referente ao mês de admissão;

Parágrafo terceiro: Os adiantamentos do reajuste salarial concedidos no período de 01 de março de 2025 a 29 de fevereiro de 2026, poderão ser deduzidos a critério do empregador, exceto nos casos decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento e/ou antiguidade, transferência de cargo ou função, mudança de localidade, e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas deverão fornecer, mensalmente, em até **01 (um) dia** de antecedência da data do efetivo pagamento, comprovante com 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.

CLÁUSULA SEXTA - DATA DO PAGAMENTO

As Entidades/Empresas deverão respeitar o pagamento das obrigações de fazer conforme o estabelecido no parágrafo único do art. 459 da CLT (atraso de salários), art. 145 da CLT (férias) e Lei 4.090/62 (13º Salário).

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

Em caso de substituição de função, o substituto fará jus ao salário base do substituído, conforme legislação vigente (artigo 450 da CLT/ súmula 159 TST).

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados que exercem a função na empresa ou unidade onde trabalha, 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 NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As entidades/empresas remunerarão as duas primeiras horas extras de segunda a sábado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), as demais em 100% (cem por cento), inclusive domingos e feriados.

ADICIONAL NOTURNO**CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 30% (trinta por cento), para fins do art.73 da CLT.

OUTROS ADICIONAIS**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIFERENCIAL DE CHEFIA**

Os empregados que exercem funções de chefia farão jus a um percentual que os diferencie dos subordinados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços fora do Estado, com carga horária acima de 6 (seis) horas, serão pagas ao empregado diárias, conforme tabela elaborada pelo empregador, observada a graduação salarial do empregado ou fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE REFEIÇÃO/ ALIMENTAÇÃO**

As Entidades fornecerão mensalmente, vale refeição a todos os seus empregados no valor unitário de R\$ 16,38 (dezesseis reais e trinta e oito centavos) por dia, referente aos dias úteis durante os meses em que estiver efetivamente trabalhando 08 (oito) horas diárias.

Parágrafo 1º - Em todos os casos acima o empregado contribuirá, mensalmente, com o percentual de até 20% (vinte por cento) sobre o valor total do vale refeição ou fornecimento de alimentação, estando a empresa autorizada a efetuar o devido desconto dos empregados;

Parágrafo 2º - A concessão do vale refeição ou fornecimento de alimentação/refeição pela empresa, não integram o salário do empregado para qualquer efeito, não tendo natureza indenizatória;

Parágrafo 3º - O auxílio refeição sobre qualquer das formas previstas nesta cláusula, vincula-se ao PAT – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO AO TRABALHADOR, nos termos da Lei nº 6321 de 14 de abril de 1976 e de seus decretos regulamentadores.

Parágrafo 4º - As Entidades que concederem refeição no local (refeitório) ou ajuda alimentícia, estão isentas da concessão do benefício em tela.

AUXÍLIO TRANSPORTE**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE**

A concessão do benefício implica a aquisição pelo empregador dos Vales-Transportes necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar.

Parágrafo único - O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico.

O Vale-Transporte, concedido nas condições e limites definidos na Lei 7.418/1985, no que se refere à contribuição do empregador:

- a) não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos;
- b) não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- c) não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE/ EDUCAÇÃO

Os empregados serão, mensalmente, reembolsados em até 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria por cada filho em creche e/ou sistema regular de ensino, até que completem 6 (seis) anos de idade, mediante apresentação de comprovante de pagamento.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO AO FILHO COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E OUTRAS

As entidades que tiverem empregados com filhos em condições especiais ou excepcionais pagarão um auxílio no equivalente a 10% (dez por cento), sobre o piso da categoria mediante apresentação de despesas do mesmo e da comprovação médica do problema.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As empresas concederão a todos os trabalhadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, as vantagens do plano Benefício Social Familiar Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

Parágrafo Primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

Parágrafo Segundo – Considerando as vantagens constantes do quadro discriminado no § 12º desta cláusula, que também se aplicam às empresas, para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e, com



expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas pagarão, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/04/2026**, o valor **total de R\$ 16,54 (dezesesseis reais e cinquenta e quatro centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios sociais as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador, motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o pagamento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao pagamento deste benefício a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o pagamento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar o pagamento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.



II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes desta cláusula, em detrimento do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

-

Parágrafo Sexto: O não pagamento do benefício previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso nos órgãos de proteção ao crédito, e registro nos cartórios de protestos competentes.

Parágrafo Sétimo – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

Parágrafo Nono – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

Parágrafo Décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados e de seus beneficiários é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.



Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior perdeu eficácia ante o encerramento do prazo de vigência, as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto devidos face ao encerramento desta cláusula específica e constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto, com novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar

passivos e discussões judiciais.

Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam todos os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links www.beneficiosocial.com.br e www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X R\$ 600,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO

FAMILIAR, SEM QUALQUER
COMPROVAÇÃO DE GASTO.BENEFÍCIO
ALIMENTAR POR
AFASTAMENTO

2x

R\$
330,00

EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.

BENEFÍCIO
CAPACITAÇÃO

1X

R\$
1.320,00

SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.

BENEFÍCIO
FARMÁCIA

1X

R\$
600,00

EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.

BENEFÍCIO
MANUTENÇÃO
DE RENDA
FAMILIAR

3X

R\$
660,00

EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.

BENEFÍCIO
ALIMENTAR

3X

R\$
330,00

EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.

BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ- INVENTÁRIO	1X	R\$ 600,00	SERÁ ENCAMINHADO UMA VERBA AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.



BENEFÍCIO
CERTIFICAÇÃO
DIGITAL
(TRABALHADOR)

SIM

SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA
LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA
CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM
VALORES ABAIXO DO MERCADO,
COM ATENDIMENTO EM REDE
CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM
DOMICÍLIO.

Parágrafo Décimo Terceiro - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que não onerem o custo mensal do benefício aqui convencionado.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CTPS

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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES

É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para a cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As Homologações das Rescisões dos contratos de trabalho, com mais de 01 (um) ano, dos empregados beneficiados pela norma coletiva de trabalho, poderão ser feitas perante o sindicato, desde que estejam quites com as obrigações sindicais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ficam ressalvadas as hipóteses dos dias em que não houver atendimento no SENALBA Rio/CAPITAL.

PARÁGRAFO TERCEIRO: No ato da Homologação da rescisão contratual do empregado, os empregadores deverão comprovar perante o Sindicato, previsto na Norma Coletiva de Trabalho, a cópia da GRCSU devidamente paga e relação dos contribuintes.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO



CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUTÔNOMO

O empregador poderá contratar profissionais autônomos, nos termos da Lei, quando não for exigida a exclusividade de trabalho na empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TELETRABALHO

Acordam as partes que o teletrabalho poderá ser adotado observando-se o limite da jornada constitucional. As normas de ergonomia e de uso de equipamentos necessários serão definidas por acordos específicos, individuais ou coletivos, se necessário.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
ESTABILIDADE MÃE****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE À GESTANTE**

As entidades/empresas concederão às empregadas gestantes estabilidade provisória no emprego desde a comprovação da gravidez até cinco meses após o parto, mediante apresentação de certidão de nascimento, conforme legislação vigente.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DO EMPREGO AO ACIDENTADO**

O empregado que sofrer acidente no trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, o seu contrato de trabalho, após a cessação do auxílio-acidentário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A presente cláusula se aplica também, aos empregados demitidos que, comprovarem ter adquirido doença profissional na Entidade/Empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As entidades comprometem-se a comunicar imediatamente com os familiares do empregado acidentado, acompanhando-o do local do trabalho para ser hospitalizado, informando-lhes o nome e endereço do local de atendimento.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DA APOSENTADORIA**

Fica assegurada a estabilidade provisória de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aquisição do direito a qualquer tipo de aposentadoria, para os empregados que mantiverem o contrato de trabalho com a mesma entidade/empresa pelo prazo mínimo de 10 anos ininterruptos, ficando o empregado responsável pela informação ao seu empregador, da já aquisição do direito à garantia da estabilidade.

PARÁGRAFO ÚNICO: Dentro do prazo de vigência da presente Convenção, o empregado que adquiriu o direito de requerer qualquer espécie de aposentadoria, seja integral ou proporcional, e que deixou de exercê-lo no momento de sua aquisição, não fará jus à estabilidade provisória concedida nos termos do caput desta cláusula.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROFISSIONALIZAÇÃO**

Sempre que for conveniente ao empregador por meio de um programa de treinamento, patrocinará a profissionalização dos empregados, estabelecendo cursos que tenham relação com as funções existentes na empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em cursos da própria Entidade, os seus empregados terão isenção de pagamento da mensalidade e de taxas administrativas, limitando-se as vagas

ao percentual de 10%(dez por cento) do total de alunos por turma. Na gratuidade estabelecida nesta cláusula não se incluem as despesas com material didático bem como aqueles de uso individual do aluno.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregador poderá, a seu critério, contribuir financeiramente na forma e proporção que julgar possível para custeio de cursos de qualificação profissional dos seus empregados quando estes forem ministrados por terceiros à Pessoa Jurídica da Entidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O benefício previsto nessa cláusula não possui caráter remuneratório e nem se vincula ao salário ou remuneração percebida pelo empregado, para nenhum efeito, em especial, trabalhista, fiscal e previdenciário. (art. 28 § 9º alínea 't' da Lei 8.212/1990).

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESCALA

Fica facultado ao empregador, instituir horário de trabalho em regime de plantões, com escala de 12 X 36 (doze por trinta e seis) horas, neles compreendidos os períodos de refeições. Os empregados que trabalharem em tal regime, baterão os respectivos cartões de ponto, ou qualquer forma de controle de ponto, tão somente na entrada e saída dos plantões.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

Na forma do artigo 59 da CLT, fica admitida a compensação de horas, mediante celebração de contrato escrito entre empregador e empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Poderá ser dispensado o acréscimo de salário, se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

FALTAS



CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA GALA

Fica estabelecido que a licença para casamento de empregados, integrantes da categoria, é de 03 (três) dias consecutivos, mediante comprovação, contados a partir da data do casamento, excetuados sábados, domingos e feriados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA PATERNIDADE

As entidades/empresas concederão aos seus empregados por ocasião do nascimento dos filhos, licença paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos, mediante comprovação, contados a partir da data do nascimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FALECIMENTO

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 5 (cinco) dias consecutivos, a contar da data do óbito, em caso de falecimento do (a) cônjuge, descendentes ou ascendentes, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica, mediante comprovação.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento de sogro ou sogra será concedido 01 (um) dia de abono de falta.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS PARA ACOMPANHAMENTO AO MÉDICO

Fica estabelecida a justificativa e o abono de falta ao empregado, limitada a 05 (cinco) dias de trabalho por ano, para acompanhar filho menor de 15 (quinze) anos ou dependente deficiente físico ao médico, mediante comprovação.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PROVAS ESCOLARES**

Os empregados estudantes ficarão dispensados, uma hora antes ou depois do seu horário de trabalho, a critério do empregador, sem prejuízo de seus direitos e vantagens, desde que apresentem comunicação por escrito à suscitada, até 72 (setenta e duas) horas antes de cada prova. Esse direito só é válido para empregados que estiverem cursando ensino fundamental, médio ou superior, telecurso, supletivo ou vestibulares.

**FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INÍCIO DO GOZO DE FÉRIAS**

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

PARÁGRAFO ÚNICO - Os empregados que têm 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.

LICENÇA ADOÇÃO**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA MULHERES ADOTANTES**

As empresas concederão licença-maternidade para as empregadas que adotarem ou obtiverem a guarda de criança judicialmente conforme previsto no art. 392–A da CLT.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL**

Recomenda-se que as empresas assistidas pela CCT/ACT, devam 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 TRIGÉSIMA SEXTA - ASSÉDIO SEXUAL

Recomenda-se que as empresas assistidas pela CCT/ACT, devam 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

UNIFORME**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES**

Os uniformes de trabalho, quando exigidos (obrigatórios) serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CIPA**

Os empregadores de acordo com a legislação vigente, art. 163 da CLT, constituirão a Comissão Interna de Acidentes. – CIPA.

PARÁGRAFO ÚNICO: As entidades convocarão eleições para CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência de sua realização, dando publicidade ao ato e estabelecendo prazo de 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 RIO/CAPITAL.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS**

Serão válidos para abono de faltas ou atrasos, exceto para afastamento ou licença de trabalho, os atestados médicos ou odontológicos fornecidos por serviços de saúde pública, conveniados a própria empresa, ou serviços conveniados pelo Sindicato dos Empregados.

**RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS

Fica estabelecido aos empregadores (representação econômica) fornecerem relação nominal, ao SENALBA RIO CAPITAL, do desconto autorizado pelos empregados para custeio da representação de classe, objetivando a checagem da regularidade de contribuições autorizadas e devidas ao sindicato. Em observância com a Norma Técnica do MTE 202/2009, conferida pela Corte do Tribunal Regional do Trabalho.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL SINDICAL/TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS – SENALBA C**

Em consonância aos preceitos legais e constitucionais, o Senalba Rio Capital, nome fantasia para o Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas Assistência Social de Orientação e Formações Profissionais do Município do Rio de Janeiro/RJ inscrita pelo CNPJ 33.647.389/0001-10, situado na Rua Santa Luzia 799 8º andar - Sala 803 no Centro do Rio de Janeiro por esta Campanha Salarial Anual, publicou no mês de janeiro de 2026, os Editais de Convocações para as chamadas de Assembleias para buscar o alinhamento da casa sindical com os participantes da categoria que é por nós representados e assim o fez. Realizou a Assembleia Geral para a categoria diversas em preponderância do Sindicato Patronal do SECRASO no dia 23/02/2026 pela plataforma do google.meet sob código de ingresso na sala virtual em: xnk-tsjp-tfs para o horário de 15hs00 e encerramento às 16hs00, considerando além das pautas de reivindicações, **foi determinado a forma de custeio sindical laboral**. O ponto que foi determinado para esta cobrança em sistema de oposição livre, será entregue ao Recursos Humanos das empresas uma Carta de Oposição em duas vias. Sendo: a)- uma via no R.H das empresas b)- outra será enviada por **A.R** (Aviso de Recebimento) dos Correios em processo **INDIVIDUAL** ao Senalba Rio Capital para a sua sede. Facilitando o processo, um modelo encontra-se em Site do próprio Senalba em: www.senalbariocapital.com.br. Não tendo retirado carta no site do Senalba a Carta de Oposição, poderá ser de próprio punho mas, deverá conter: a)- nome completo; b)- matrícula; c)- correio eletrônico; d)- empresa que está lotado; e)- endereço que trabalha.

Ainda em conformidade, fica instituída a Contribuição de Negociação Coletiva, - Contribuição Assistencial Sindical aludido o Tema nº 935 do Supremo Tribunal Federal – STF decorrente do processo de negociação, que será devida pelos empregados beneficiados pela Convenção Coletiva de Trabalho, e, aos contribuintes poderão participar de outros benefícios como: sorteios anuais, processo de acompanhamento em assistência jurídica previdenciária e outros. Clube de vantagens Masterclin em app próprio etc. Aqueles que autorizam o desconto conforme a NCLT 13.467/2017.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A Contribuição de Negociação Coletiva referente aos empregados, devida por negociação coletiva realizada, será descontada a cada ano, conforme vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, na folha de pagamento no mês em que for registrada/homologada a Convenção Coletiva de Trabalho no órgão competente, num percentual nunca inferior a 3,33% (três virgula trinta e três por cento), incidente sobre a remuneração do empregado. Sempre a favor do SENALBA RIO CAPITAL. que sejam beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, e recolhida pela instituição até o dia 10 do mês subsequente da homologação, por meio de depósito na conta do SENALBA RIO CAPITAL, CNPJ Nº 33.647.389/0001-10 - BANCO 104 – CEF - AG. 0542 - OPERAÇÃO JURÍDICA - CONTA CORRENTE nº 000577591309-0, ou pelo boleto bancário emitido pelo próprio Senalba!

PARÁGRAFO SEGUNDO – O instrumento com as assinaturas voluntárias e expressas para o desconto em folha da contribuição assistencial/taxa negocial, a oposição, deverá ser apresentada em até 15 dias corridos, contando após o período do final do dia da assinatura da presente CCT - CONVENÇÃO CLETIVA DE

TRABALHO para as oposições e, assim as empresas terão mais 15 dias para elaborar o instrumento de participantes que não se opuseram a contribuição e assim poderão enviar ao sindicato e receberem os boletos de liquidação ou os depósitos em conta do favorecido aqui descrito, em um prazo máximo de 30 dias das assinaturas. Para maior transparência, será apresentada e ficará disponível abertamente em site do próprio Senalba Rio Capital que fará parte integrante do presente Instrumento, do seu registro.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As normas constantes no presente item "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/TAXA NEGOCIAL DOS EMPREGADOS", serão aplicadas de forma geral e imediata a todos os contratos de trabalho vigentes e futuros.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO EMPREGADOR

Todas as pessoas jurídicas integrantes da categoria econômica, conforme artigo 513, alínea 'e' da CLT e aprovado em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 16/03/2026, recolherão a Contribuição Assistencial, em guia própria a ser emitida pelo SECRASO/RJ, no percentual de **5% (cinco por cento)**, sobre o total da folha de pagamento de março/2026, reajustada, a ser pago no mês de abril.

Parágrafo Primeiro: A contribuição será cobrada independentemente da Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho e o seu recolhimento será feito através de guia de cobrança com o vencimento previamente estabelecido, pagável por compensação bancária.

Parágrafo Segundo - O valor mínimo a ser recolhido, será de **R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais)**, para as pessoas jurídicas que não possuam empregados, ou, caso na apuração do cálculo na forma estabelecida no caput, o resultado encontrado seja inferior ao valor da contribuição mínima.

Parágrafo Terceiro – A empresa poderá solicitar o parcelamento da contribuição assistencial em até 02 parcelas.

Parágrafo Quarto - O recolhimento efetuado fora dos prazos previstos nesta Cláusula, acarretará ao empregador, o pagamento de multa de 10% (dez por cento), além de 1% (um por cento) de juros ao mês.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BOLETINS INFORMATIVOS

Serão autorizados a fixarem boletins informativos nas dependências da empresa, que sejam exclusivamente para informação e divulgação das atividades do Sindicato, precedente 104 do Tribunal Superior do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As Entidades/Empresas remeterão ao Sindicato a relação dos empregados que recolheram contribuição sindical, discriminando nome, salário, função e valor do desconto. **(Precedente Normativo nº 111/ TST)**.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DO EMPREGADO FALECIDO

Nos casos de falecimento de empregado, é devida a homologação e a assistência na rescisão do contrato de trabalho aos beneficiários habilitados perante ao órgão previdenciário ou assim reconhecidos judicialmente.



DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO PRINCÍPIO ESSENCIAL DE PROTEÇÃO AO EMPREGO

Considerando a mudança de paradigma introduzida pela reforma trabalhista (lei 13.467/2017) com a nova dicção do artigo 620 da CLT, as partes reconhecem que a elevação de direitos contida no presente instrumento não pode prejudicar a observância do princípio essencial de proteção ao emprego, razão pela qual expressamente reconhecem que as empresas/ entidades que não tenham condições de atender aos novos direitos contidos neste instrumento coletivo, devem, demonstrando essa condição, solicitar junto a seus sindicatos a celebração de acordo coletivo de trabalho em separado, que, para ter validade, deverá ter a participação conjunta do sindicato de empregados (Senalba/Capital) e de empregador (Secraso/RJ) que, necessariamente atuará como assistente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACORDOS EM SEPARADO

As Entidades/Empresas que não puderem cumprir com a presente convenção de trabalho, deverão requerer junto as Entidades Convenientes, ficando a sua eficácia condicionada à participação efetiva desses sindicatos, patronal e laboral.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os Acordos Coletivos deverão ser requeridos até 31/07/2026. Após esse prazo será cobrado da Entidade/Empresa 10% do Piso da Convenção Coletiva em favor de cada empregado.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 pelas partes signatárias (art. 625 A). Instituída no âmbito das entidades sindicais laboral e econômica, para a constituição da referida CCP – previsto na Norma Coletiva – art. 625 C – CLT.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MULTAS

Multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial do empregado envolvido, vigente na época do evento, em caso do descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta norma, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORO COMPETENTE

Eleito o foro, qualquer município do Estado do Rio de Janeiro, fica autorizada às partes intentarem judicialmente em qualquer esfera, caso ocorra descumprimento da Convenção

Coletiva de Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS

Fica convencionado que o SECRASO/RJ buscará Organizações/ Instituições, com a finalidade de firmar convênios na área de Saúde e outros, para favorecer os integrantes das categorias econômica e profissional.

Parágrafo Único – Os Sindicatos Laborais estudarão a possibilidade de firmar convênios e disponibilizarão informações no respectivo site: www.senalbariocapital.com.br.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

Conforme aprovada em assembleia do dia 16/03/2026, a contribuição sindical patronal prevista nos artigos 579 e 580, III da CLT terá natureza compulsória para toda a Categoriae deverá ser obrigatoriamente recolhida por toda a categoria no mês de janeiro de cada ano.

Parágrafo primeiro – Excepcionalmente a contribuição do exercício 2027, com vencimento em 31/01/2027, será recobrada das empresas não pagantes até o dia 30 de junho de 2027, sem incidência de juros e mora, até esta data.

Parágrafo segundo – A contribuição será cobrada através de guia própria, emitida pelo SECRASO/RJ.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO DE IMAGEM

Fica admitida a anuência dos empregados, para uso do direito de imagem pelo empregador,sem ônus,conforme assinatura em termo específico.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

As partes comprometem-se a abster-se de qualquer conduta que constitua violação à Lei13.709 de 14 de agosto de 2018, denominada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoa (LGPD),bem como adotar procedimentos internos de controle e proteção de dados pessoais, conforme estabelecido na legislação em referência.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

É vedado aos representantes legais da Pessoa Jurídica – PJ ou terceiros por ela outorgados para representá-la nos atos administrativos ou jurídicos, a prática antissindical, observando o estado democrático nas relações de trabalho. Ajustado por ACT ou CCT ao estabelecer benefícios de ordem: econômica, sindical, social e administrativa, a prática antissindical é crime, ficando claro que atos cometidos por gestores (gerentes, chefes de setor, assistentes, secretárias, assessores contábeis, departamentos de pessoal e de recursos humanos, entre outros), configuram ato lesivo ao direito sindical se tratando de Norma Coletiva ou Individual. A representação tem previsão

legal na Constituição Federal 88, na legislação trabalhista (CLT e demais) e na Organização Internacional do Trabalho – OIT.

}

JOSE MARIO SANCHES DOURADO LEAO
PRESIDENTE
SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS DE ASSISTENCI

GLAUCIO DOS SANTOS COSTA
PRESIDENTE
SIND EMP ENT CULT REC ASSIST SOC ORIENT FORM PROF MUN RJ

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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



