

Aos seis dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro (06/03/2024), às dezesseis horas e trinta minutos (16:30 h), através da plataforma ZOOM, reuniram-se para Assembleia Geral Extraordinária virtual, os integrantes das categorias representadas pelo SENALBA RJ e o SENALBA Município do Rio “Rio Capital – “empregados” – cujas atividades são: **Cultural, Recreativa, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado do Rio de Janeiro**. Obedecendo ao Edital publicado no **Jornal A Tribuna**, na edição do dia **27 de fevereiro de 2024, página 13**, e a Convocatória, encaminhada via e-mail e por outros meios de comunicação. O presidente do SENALBA RJ, Sr. Alcides Avelino Freire, deu início à assembleia saudando todos os presentes, sendo informado que o enquadramento sindical dos representados se contempla e se ajusta pelos estatutos das empresas, entidades, instituições e tem previsão legal nos primeiros artigos “atividade-fim”. Em seguida o presidente da organização sindical fez comentários sobre direito coletivo e individual, sendo explicado o significado de Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho e Dissídio Coletivo. Não havendo dúvidas quanto a isso, as propostas a serem reivindicadas foram colocadas. As reivindicações apresentadas aos participantes da assembleia foram lidas e analisadas, como também, os presentes fizeram suas manifestações e acrescentando reivindicações as quais o momento requer. Assim, anotado para apreciação e votação. O presidente esclareceu que cláusulas de ordem econômica, social, administrativa e sindical certamente fariam parte da Pauta Reivindicatória 2024, teceu comentários sobre a contribuição assistencial aprovada pelo STF com o devido direito à oposição. As datas-bases estão ativadas pelas Normas Coletivas, com vigências de 01(um) ou 02(dois) anos no máximo a serem revisadas após vigência. As Normas Coletivas ajustadas com os devidos representantes legais que possuem pleno conhecimento do que foi ajustado após as reuniões com os representantes das representações econômicas, sindical e comissão de empregados. Assim, fez a apresentação e leitura do Edital Campanha Salarial 2024 para todos os empregados **associados ou não associados**, todos beneficiados por Norma Coletiva de Trabalho e por fazerem parte das categorias profissionais, considerando o quadro de empregados na categoria preponderante em razão da atividade-fim e deferido pela soberania da Assembleia Geral. **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 2024 a 28 de fevereiro de 2025, 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 apazado a correção salarial e títulos pecuniários no ano de 2024/2025. **Parágrafo segundo** – As Normas Coletivas ainda em andamento dos anos de 2021, 2022 e 2023 serão ajustadas de acordo com o já estabelecido no processo de negociações em aberto, sendo observados 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 ATIVIDADE”** 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**. **CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL** – O piso salarial da categoria para **contratação inicial, empregado de nível elementar** será correspondente a **R\$ 1.869,25 (hum mil, oitocentos e sessenta e nove reais e vinte e cinco centavos) – reajuste de acordo com o INPC acumulado dos últimos 12 meses + 2% a título de ganho real**. **Parágrafo 1º** - salário hora de R\$ 20,88 (vinte reais e oitenta e oito centavos), empregado contratado por hora. **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. **Parágrafo 4º** - Fica assegurado o salário normativo para os empregados abrangidos pelas convenções e acordos que, um piso salarial para instrutor/técnico de

ensino/monitor horista será, nunca inferior, a R\$ 18,04 + 5% hora atividade + o Descanso Semanal Remunerado (DSR). **CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL** Reajustes dos salários calculados pelo INPC acumulado do mês que antecede a cada DATA-BASE + 2% de ganho real. **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. **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\$ 9,48 (nove reais e quarenta e oito centavos) por dia de atraso, revertido ao trabalhador.**

CLÁUSULA SÉTIMA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO As empresas deverão fornecer, mensalmente, com 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. **CLÁUSULA NONA – 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 DÉCIMA – 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. **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DUPLA FUNÇÃO** A Empresa obriga-se a observar as limitações profissionais dos empregados com funções definidas, não atribuindo outras não atinentes ao cargo. No caso da Dupla Função, terá direito a um acréscimo de 20% (vinte por cento), em seu salário base. **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – 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. **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – HORA EXTRA** **a)** As horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de 110% (cento e dez por cento); **b)** As horas extras prestadas em domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 130%

(cento e trinta 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. **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – 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. **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – 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 empregador (empresas 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 obrigatoriedades 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. **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – ADICIONAL DE RESPONSABILIDADE** O profissional que assumir responsabilidades adicionais às suas atribuições, por “Designação Especial” e em caráter temporário, deverá receber um adicional mensal, não inferior a 10% e não superior a 25% sobre a sua remuneração atual, e enquanto perdurar a Designação Especial, e tendo por base a complexidade da responsabilidade adicionada, comparada à complexidade da função atual. **Parágrafo Único:** O adicional neste caso será tratado nos registros funcionais, carteira de trabalho e contracheque como “Adicional de Responsabilidade” e receberá sobre ele todos os Encargos e Direitos

Trabalhistas pertinentes. **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – 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. **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – 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. **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – 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. **CLÁUSULA VIGÉSIMA – GRATUIDADE DE ENSINO NOS CURSOS** Os empregados que exerçam suas atividades em empresas que mantém cursos ficam isentos do pagamento da matrícula, mensalidade 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA – ASSISTÊNCIA MÉDICA (INDIVIDUAL OU COLETIVO)** 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 SEGUNDA – TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS (INDIVIDUAL OU COLETIVO)** As entidades que possuem 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. **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – 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. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – BERÇÁRIO-CRECHE** As empresas que possuem 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 possuem 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. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – 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. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – AUXÍLIO AO FILHO COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E OUTRAS** As entidades que tiverem empregados com filhos em **condições especiais como transtornos, síndromes, doenças raras ou deficiência intelectual, visual, auditiva, física, mista ou outras** pagarão um auxílio no equivalente a 30% (trinta por cento) do piso salarial elementar para cada filho, mediante laudo médico. **Parágrafo Único** - Terá 01 (uma) hora de redução de jornada de trabalho sem perda da remuneração. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – 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 OITAVA – 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 NONA – DIÁRIAS** No caso de prestação de serviços fora da base territorial, com carga horária acima de 06 (seis) horas diárias, serão pagas ao empregado, diárias, conforme tabela elaborada pelo empregador, observada a graduação salarial do empregado, além do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – 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 laboral 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA – 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, no mínimo, 70% do valor da mensalidade (taxas). **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – 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. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – EMPREGADO EM VIAS DE 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 (dez) anos ininterruptos, ficando o empregado responsável pela informação ao seu empregador, da já aquisição do direito à garantia da estabilidade. **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. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – CARTEIRA DE TRABALHO** O empregador se obriga a promover em 160 (cento e sessenta) 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 QUINTA – 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. Contrato salário-hora: para contratar por salário-hora será mantido o mínimo de 4 horas/semanais de trabalho ao obreiro (pagamento pecuniário); Contrato de Trabalho a Tempo Parcial: trabalho por tempo parcial com duração de até 25 horas semanais; 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. Em observância a Lei nº 13.467 de 13 de julho 2017 que altera artigos da CLT. **Parágrafo 3º** - Contratos Intermitentes. **Parágrafo 4º** - Homologação. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – SISTEMA DE HORÁRIO FLEXÍVEL** Considerando solicitações dos empregados, de maior flexibilização em sua jornada laboral, principalmente dos atuantes em áreas de prestação de serviços, caberá ao empregador implantar uma sistemática de horário flexível de trabalho, que tenha por finalidade proporcionar aos empregados a liberdade de programar seu próprio horário de trabalho diário, em comum acordo com sua gerência imediata, abrandando a rigidez dos horários de entrada e saída. **Parágrafo Primeiro** - Através do horário flexível, o horário de entrada e saída é determinado pelo empregado e sua gerência imediata, de forma a propiciar melhores condições de trabalho na prestação dos serviços requisitados. **Parágrafo Segundo** – O empregado controlará seu saldo de horas, considerando sua carga horária semanal, mensal, semestral e anual (Cláusula 29 e 30ª – Horas extraordinárias | Compensação / Banco de Horas). **Parágrafo Terceiro** - Para fins de apuração do saldo de horas, serão consideradas as horas das cargas horárias semanal, mensal, semestral e anual, sendo o saldo remanescente destas demonstrado no cartão de ponto, para fins de banco de horas. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – TRABALHO INTERMITENTE** Fica admitido a contratação de empregados mediante Contrato de Trabalho Intermitente, independentemente da atividade a ser desenvolvida, devendo tal condição ser expressamente indicada no contrato de trabalho, nos termos do art. 452-A da CLT. **Parágrafo Primeiro:** em razão da peculiaridade desta modalidade de contratação, os empregados contratados como intermitente não farão jus à percepção dos seguintes benefícios: Plano de Saúde, Auxílio Creche, Auxílio Dependente PcD e demais benefícios cujo custeio demande pagamento mensal e continuado. **Parágrafo Segundo:** O trabalhador intermitente receberá vale transporte referente aos dias trabalhados, caso faça a opção da utilização desse, mediante reembolso no pagamento a ser efetuado no mês subsequente ao trabalhado. **Parágrafo Terceiro:** o trabalhador intermitente receberá Vale Refeição diária proporcional à carga horária contratada, quando for convocado para atividades cuja carga horária diária seja igual ou superior a 4 horas, referente aos dias definidos na convocação e efetivamente trabalhados. O pagamento será realizado com reembolso em crédito em cartão, juntamente com a data de pagamento do salário. **Parágrafo Quarto:** o trabalhador intermitente será incluído na apólice de vida em grupo da pessoa jurídica enquanto permanecer com o contrato de trabalho ativo. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – REGIME DE TELETRABALHO - HOME OFFICE** Considerando planejamento ou negociação de comum acordo entre Empregador e Empregado, bem como situações extremas que devam preservar a integridade física e/ou mental do Empregado e, ainda, considerando a prevalência do interesse público sobre o individual/privado, as empresas/entidades poderão, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância (parcial ou integral), dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. **Parágrafo Primeiro:** Os empregados prestarão seus serviços preponderantemente fora das dependências da sede, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, em fiel observância às disposições ora ajustadas e, ainda, às instruções e orientações normativas expedidas pela empresa/entidade. **Parágrafo Segundo:** Não descaracteriza o regime de trabalho o comparecimento dos empregados às dependências da sede para realização de atividades específicas que exijam a presença dos trabalhadores. **Parágrafo Terceiro:** Os empregados, preponderantemente, prestarão seus serviços em seus domicílios localizados no endereço informado ao empregador. **Parágrafo Quarto:** Os empregados terão 48 (quarenta e oito) horas para prestar todas as informações e comprovantes, quando requeridos pelo empregador, a respeito do local e das condições em que prestam preponderantemente seus serviços. **Parágrafo Quinto:** Os empregados deverão manter-se em prontidão, durante seu horário normal de trabalho, no endereço fornecido para ao empregador como seu domicílio, e em condições de retornarem aos seus postos de trabalho, quando convocados, sob pena de falta injustificada e o correspondente desconto, sem prejuízo da apuração de outras responsabilidades. **Parágrafo Sexto:** Os empregados devem realizar, com zelo e dedicação, todas as atividades constantes dos seus pactos jus laborais vigentes, devendo reportar-se diretamente à sua chefia imediata ou a quem esta indicar. **Parágrafo Sétimo:** Sem prejuízo das atividades e tarefas originárias, os empregados devem realizar todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal. **Parágrafo Oitavo:** Diante das especificidades do regime de trabalho, os empregados não estarão sujeitos a qualquer controle de jornada de trabalho, conforme determina o art. 62, III, da Consolidação das Leis do Trabalho, exceto quando o empregador oferecer software de marcação de ponto eletrônico via web (Internet). Nesse caso o controle destina-se a evitar cobranças de metas abusivas de seus empregados. **Parágrafo Nono:-** Diante da flexibilidade inerente ao regime de trabalho, os empregados serão os únicos responsáveis pela organização dos períodos de efetiva prestação de serviços, comprometendo-se a atender aos prazos e metas individualmente estipulados ou acordados com seus superiores. **Parágrafo**

Décimo: A adoção do regime de trabalho não importará em qualquer alteração na remuneração percebida pelos empregados. **Parágrafo Décimo Primeiro:** A majoração da remuneração com fundamento num suposto aumento no valor das contas residenciais (tais como luz, internet entre outras) serão negociadas entre empregado e empregador, devendo essas serem custeadas pelo empregador. **Parágrafo Décimo Segundo:** O empregador é obrigado a ceder aos empregados equipamentos e programas para a execução dos trabalhos. Fica estabelecido que a cessão de tais bens não apresenta natureza salarial, e os mesmos não integram a remuneração dos empregados para nenhum fim, nos termos previstos no parágrafo único do art. 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho, cabendo aos Empregados promoverem a manutenção periódica e adequada dos equipamentos, bens e produtos destinados à execução regular e segura de suas atividades laborais. **Parágrafo Décimo Terceiro:** Os empregados deverão informar ao empregador, de forma imediata e por escrito, a respeito da existência de quaisquer eventos que impeçam ou dificultem a regular e adequada execução de suas atividades laborais, devendo observar e cumprir rigorosamente as orientações que vierem a ser emanadas pelo empregador a respeito da questão. **Parágrafo Décimo Quarto:** Diante da notificação de qualquer evento que impeça ou dificulte a regular e adequada prestação de serviço neste regime de trabalho, o empregador poderá determinar que os empregados realizem suas atividades laborais na forma presencial, pelo tempo necessário à solução do problema, sem que tal determinação descaracterize o regime de teletrabalho. **Parágrafo Décimo Quinto:** Os empregados terão direito aos benefícios legais e comumente fornecidos aos demais empregados, sem que haja qualquer acréscimo em sua remuneração para quaisquer fins, inclusive em relação a encargos e impostos, na medida em que tais benefícios não integram a remuneração dos empregados. Os empregados terão direito, quando fornecido pelo empregador, a vale alimentação/refeição, PLR, plano de saúde, outros, bem como farão jus aos abonos e feriados. **Parágrafo Décimo Sexto:** Os empregados se comprometem a observar e cumprir todas as medidas e orientações quanto à preservação de meio ambiente laboral adequado, regras de **segurança, saúde e higiene, de forma a evitar doenças e acidentes do trabalho.** O empregador fornecerá mesas, cadeiras, mobiliários em geral, adequados para prevenir doenças ocupacionais. **Parágrafo Décimo Sétimo:** Os Empregados se obrigam (i) a manter o mais absoluto sigilo dos seus dados, senhas e demais informações necessárias à utilização dos sistemas, softwares, programas e aplicativos, não os cedendo ou fornecendo-se a terceiros, ainda que provisório ou temporariamente, responsabilizando-se por todas as ações feitas sob seu acesso pessoal; (ii) Respeitar o sigilo e confidencialidade das informações recebidas e acessadas; (iii) a respeitar as normas éticas e de boa conduta, bem como a boa-fé e os direitos do empregador e de terceiros na utilização dos meios telemáticos e telecomunicações; e (iv) a observar a finalidade estritamente profissional na utilização dos equipamentos, sistemas e e-mails corporativos fornecidos pelo empregador. **Parágrafo Décimo Oitavo:** Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto nas CCTs e ACTs. **Parágrafo Décimo Nono:** O sindicato realizará pesquisa junto aos empregados, para detectar os problemas que afetam a categoria durante o trabalho presencial e o home Office, e consultar especialistas, bem como criar comissão para estudar o tema. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – 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. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – ANISTIA DE DÍVIDAS** No caso de falecimento do empregado

suas dívidas contraídas exclusivamente junto à EMPRESA serão anistiadas. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – 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. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA – 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – 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. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – 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 NONA – 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 QUINQUAGÉSIMA – TERCEIRIZAÇÃO** As Empresas/Entidades suspenderão a implantação de quaisquer projetos de terceirização, a partir da data de entrega da presente pauta de reivindicações. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 pré-requisito para o recrutamento. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 QUINQUAGÉSIMA 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** **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – PATERNIDADE** Concedida licença remunerada de 15 (quinze) dias consecutivos, ao empregado pai, a contar da data de nascimento do filho ou adoção paterna. Lei 13.010 de 26.06.14 **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 QUINQUAGÉSIMA 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). **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – ESTABILIDADE PARA PESSOAS COM DOENÇAS GRAVES** Fica assegurada, até eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos soropositivos do vírus HIV, diagnóstico de AIDS, neoplasia maligna (câncer) e as patologias em que se liberem a utilização do FGTS, resultante da patologia de base. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – 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. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – 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 Primeiro** - Caso a guarda provisória seja concedida por prazo inferior a 120 (cento e vinte) dias, a licença terá o mesmo prazo da guarda, sendo facultado à 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. **Parágrafo Segundo** – A empresa concederá o mesmo benefício da mãe adotante para o empregado adotante, obedecendo aos critérios da Lei nº 10.421/2002. **Parágrafo Único** – O direito de que trata o parágrafo 2º não será concedido uma segunda vez, se com intervalo inferior a 18 (dezoito) meses em relação à primeira adoção. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR** À empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurada a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – 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 oito milhões de desempregados, onde o IBGE divulgará o percentual para dar início ao equilíbrio sócio econômico de 50%. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA** Fica assegurada nos ACTs e CCTs 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 às cláusulas ajustadas pelas partes. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA –**

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. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – 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. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA – 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, EJA, 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. **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – GARANTIA DE CARGA HORÁRIA INSTRUTOR** 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. **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA – 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 SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA – SALÁRIO DOS INSTRUTORES NOS PERÍODOS DE REDUÇÃO DAS ATIVIDADES** Quando sobrevier redução das atividades, o salário dos instrutores, em tais períodos, será pago pelo valor da média dos últimos 12 (doze) meses, bem como o pagamento do 13º Salário. **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA – 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. **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA – 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. **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA – FERIADOS** O EMPREGADOR se compromete a cumprir e observar, conforme legislação vigente, os feriados nacionais, estaduais e municipais, mantendo em funcionamento tão somente as atividades consideradas essenciais. **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA – LICENÇA PRÊMIO** As empresas concederão licença prêmio de 30 (trinta) dias a cada 10 (dez) anos de serviços prestados ininterruptos na empresa, conforme **Plano de Cargos de Salários ou Regulamento Interno ou Regulamento de Prêmio de Metas alcançadas**. **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA – LICENÇA GALA** Será concedida licença remunerada de 07 (sete) dias consecutivos aos empregados em decorrência de casamento, mediante comprovação, contados a partir da data do enlace, excetuados sábados, domingos e feriados. **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA – LICENÇA 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. **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA – EXAMES PREVENTIVOS À SAÚDE DO (NR7)** a) As empresas / entidades providenciarão anualmente e gratuitamente os exames de mamografia/útero para as funcionárias e o de próstata para os trabalhadores acima de 40 (quarenta) anos. b) A empresas / entidades incorporarão ao Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO um calendário anual de vacinas incluindo as vacinas contra a gripe, gripe aviária, febre amarela, tétano, hepatite e outras que se fizerem necessárias conforme riscos da atividade profissional. **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA NONA – DESPESAS COM EXAMES MÉDICOS** As despesas de eventuais exames de admissão e abreugrafias, bem como exames médicos quando da rescisão contratual, de obrigatoriedade das empresas, serão por estas pagas. No caso da exigência de abreugrafia, a empresa está obrigada a fornecê-la ao empregado por ocasião da rescisão contratual. **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA – 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 criados pela Pessoa Jurídica, denominada empregador, projetos como: antitabagismo, programa habitação, programa nutrição, programa meio ambiente, educação no trânsito, programa de lazer, programa de cultura física, entre outros. **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA – 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 OCTAGÉSIMA SEGUNDA – ASSÉDIO MORAL** As empresas/entidades, 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 OCTAGÉSIMA TERCEIRA – ASSÉDIO SEXUAL** As empresas/entidades, 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 OCTAGÉSIMA 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 OCTAGÉSIMA QUINTA – LOCAL PARA AMAMENTAÇÃO** Os estabelecimentos onde trabalhem pelo menos 25 (vinte e cinco) mulheres com mais de 16 anos de idade, terão local apropriado onde seja permitida a guarda, sob vigilância e assistência, dos seus filhos, no período da amamentação, ressaltando o disposto no artigo 389, parágrafo 2º, da CLT. **Parágrafo Único** - Nos termos do artigo 396 da CLT, as empresas poderão conceder dispensa de 01(uma) hora antes ou depois de cada jornada de trabalho, por solicitação da empregada. **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA – 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**

OCTAGÉSIMA SÉTIMA – 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 OCTAGÉSIMA OITAVA – 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. **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA – 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. **CLÁUSULA NONAGÉSIMA – ATESTADOS PARA 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. **CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA – 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. **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA – 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 NONAGÉSIMA TERCEIRA – 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 terão caráter permanente de acordo com a aprovação das categorias. **Parágrafo 3º** - As Assembleias acrescentam, excluem e modificam cláusulas apresentadas. **Parágrafo 4º** - Assembleia Permanente, Edital 2024. **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA – PRESTAÇÃO DE SERVIÇO AO SINDICATO** Fica estabelecido o abono de faltas dos diretores do SENALBA RJ, para que eles possam ficar à 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 NONAGÉSIMA QUINTA – 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 Primeiro**- De acordo com o Edital específico. **Parágrafo Segundo** - As empresas/entidades deverão conceder estabilidade ao emprego para os delegados sindicais. **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS** Conforme deliberação e aprovação em assembleia geral da categoria profissional, deverá ser descontado de todos os empregados, a Contribuição Sindical Urbana, que conforme dispõe os artigos 578, 580 e 582, da NCLT, correspondente a um dia de trabalho dos salários do mês de Março de 2024, e recolhido às agências da CEF, ou os

estabelecimentos bancários nacionais, até o dia 30 de abril de 2024. A GRCSU será encaminhada para todas as empresas no âmbito estadual, via e-mail ou postal, quando solicitada, a qual deverá ser efetuado o pagamento em nome do SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – SENALBA/RJ através do código sindical nº 000.809.08204-7, CNPJ nº 30.132.856/0001-81, com a posterior remessa dos seguintes documentos: 1) relação nominal dos empregados/servidores contribuintes, indicando função e salário percebido no mês de desconto, com o respectivo valor recolhido; 2) GRCSU – Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical Urbana, devidamente quitada, no prazo de 30 dias, (Art. 586 da NCLT). Ficam os interessados, cientificados, desde já que o não recolhimento da Contribuição Sindical de seus empregados até o dia 30 de abril de 2024, importará na multa de 10% (dez por cento) nos primeiros 30 dias, com adicional de 2% (dois por cento) ao mês subsequente, juros de 1% (hum por cento) e atualização monetária conforme estabelece o art. 600 da NCLT. **Parágrafo Único:** As empresas deverão encaminhar a opção do recolhimento a que se refere o caput deste artigo da contribuição a todos os empregados beneficiados pelo Acordo / Convenção Coletiva. **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS** Nos termos do que autoriza a decisão do Supremo Tribunal Federal – STF, no ARE 1018459 e em conformidade com o que for aprovado em Assembleia Geral da Categoria, as empresas e entidades se obrigam a descontar, de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do SENALBA/RJ, uma única contribuição anual de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) do salário já reajustado, a depender de cada data-base, a título de contribuição a ser recolhida junto a qualquer agência bancária participante do Sistema Nacional de Compensação, ou na secretaria do SENALBA/RJ, através de guias próprias fornecidas pelo sindicato; para custeio da receita do Sindicato, para continuidade da prestação de serviços de assistência jurídica, de promoções, da manutenção e utilização das dependências do SENALBA RJ. **Parágrafo 1º** - O recolhimento dessa contribuição pela entidade deverá ser feito até o dia 10 do mês subsequente ao desconto previsto no Caput. **Parágrafo 2º** - Os empregados admitidos após a data-base e que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e deverá ser recolhido pela empresa/entidade até o dia 10 (dez) do mês subsequente, em observância ao Parágrafo 5º, desta Cláusula. **Parágrafo 3º** - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 1º e 2º será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. **Parágrafo 4º**- Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal. **Parágrafo 5º** - O direito de oposição será garantido aos trabalhadores, no prazo de até 10 (dez) dias corridos após a data da assinatura da correspondente Convenção Coletiva de Trabalho/Acordo Coletivo de Trabalho. Será exercido individualmente através de requerimento escrito entregue na sede da entidade sindical, à Rua Quinze de Novembro, 182, Centro, Niterói/RJ, CEP.: 24.020-125, nos horários das 11:30 h às 13:30 h. Para os integrantes da categoria residentes em municípios não partícipes da região metropolitana de Niterói, há opção de se oporem através de carta manuscrita, encaminhada individualmente por registro postal ao sindicato profissional no mesmo endereço, observando o prazo descrito acima. **Parágrafo 6º**- O Senalba RJ obriga-se a encaminhar à entidade a relação nominal de oposições recebidas no período até o dia 30/04/2024, para que a empregadora não efetue o referido desconto. Não sendo válidas as cartas de oposição enviadas via Correios ou entregues pessoalmente antes das assinaturas das CCTs/ACTs 2024/2025 – 2024/2026, pois retratam a ansiedade por força da decisão do STF em setembro/23. **CLÁUSULA NONAGÉSIMA 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. **CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA – MENSALIDADE ASSOCIATIVA** O empregador se obriga a recolher ao SENALBA RJ, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto, as contribuições associativas requeridas pelo empregado, sob pena de multa de 01% (um por cento) ao dia, além de correção monetária. **CLÁUSULA CENTÉSIMA – 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 CENTÉSIMA PRIMEIRA – 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 CENTÉSIMA SEGUNDA – 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 CENTÉSIMA TERCEIRA – BENEFÍCIO SOCIAL 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 1º - A prestação dos benefícios sociais, nesta vigência, terá início a partir de 01/03/2024 (e está em vigor desde 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 2º - 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 10/03/2024, o valor total de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br

Parágrafo 3º - 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 4º - 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

Parágrafo 5º - 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 6º - 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 7º - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.”

CLÁUSULA CENTÉSIMA QUARTA – PRÊMIO ANTIGUIDADE Os empregados dispensados sem justa causa, por iniciativa da pessoa jurídica, que não gozarem de qualquer tipo de estabilidade e contarem no momento da rescisão com 20 (vinte) anos ou mais de serviços ininterruptos prestados, além do pagamento das parcelas previstas em lei na rescisão do contrato de trabalho,

terão direito a uma indenização adicional a título de Prêmio Antiguidade, correspondente ao valor de 02 (dois) salários nominais mensais, nos termos das diretrizes internas estabelecidas. **CLÁUSULA CENTÉSIMA QUINTA – 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 CENTÉSIMA SEXTA – 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. **CLÁUSULA CENTÉSIMA SÉTIMA – SINDICALIZAÇÃO** As empresas/entidades, em comum acordo com o Sindicato representativo da categoria, quando solicitadas, disponibilizarão local e meios para campanha de Sindicalização, sendo no mínimo 02 (dois) dias a cada 12 (doze) meses. **CLÁUSULA CENTÉSIMA OITAVA – 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 Subsecretaria de Relações Trabalho – SRT, do Ministério 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**. **CLÁUSULA CENTÉSIMA NONA – 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 1º** - Condições: COOPERATIVAS, EMPRESAS DE TERCEIRIZAÇÃO E OUTRAS FORMAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. **Parágrafo 2º** - As empresas do Terceiro Setor (instituições de atividade assistencial, social, recreativas e de orientação que mantém convênios ou contrato com o Estado ou Municípios. **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA – 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 % (dez por cento) da folha de pagamento serão para a entidade sindical laboral. **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA PRIMEIRA – 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. **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA SEGUNDA – 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**. **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA TERCEIRA – DIREITO ADQUIRIDO E DEMAIS DIREITOS DOS TRABALHADORES** Ficam mantidos pelas entidades / empresas todos os benefícios e vantagens atualmente praticados, independente de constarem em CCT/ACT, desde que sejam mais favoráveis. **Parágrafo primeiro:** As empresas / entidades atenderão as exigências legais no que se refere as condições de trabalho e direitos dos empregados que não foram objeto de ajuste na presente CCT/ACT e, aplicará, no que couber, condições mais favoráveis quando estabelecidas por leis posteriores. São reconhecidos os direitos adquiridos por força do Contrato de Trabalho – Norma Coletiva de Trabalho – Dissídio Coletivo – art. 10 da CLT – 5º XXXVI CF. **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA QUARTA – EDITAIS** É dado conhecimento aos integrantes das categorias representadas –“**empregados e empregadores**” dos documentos: edital, convocatória e outros informativos via postal, redes sociais, jornal, circulares, correio eletrônico. **CLÁUSULA CENTÉSIMA DÉCIMA QUINTA – 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 CENTÉSIMA DÉCIMA SEXTA – 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 CENTÉSIMA DÉCIMA SÉTIMA – 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 CENTÉSIMA DÉCIMA OITAVA – 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 CENTÉSIMA DÉCIMA NONA - 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 CENTÉSIMA VIGÉSIMA - LEGISLAÇÃO TRABALHISTA/CIVIL Assembleia de classe tem prerrogativas legais de aprovar/revogar, fazer emendas aos pleitos reivindicatórios e sendo assegurado no ato de votação a sua soberania em que os vencidos estarão sujeitos às regras aprovadas.

Parágrafo Único - A renúncia do empregado em cláusulas coletivas acarretará em perda de todos os direitos.

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA PRIMEIRA – 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 CENTÉSIMA VIGÉSIMA SEGUNDA – OUTRAS OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR Por força da Norma Coletiva de Trabalho ajustada para vigência 2024, 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 VIGÉSIMA TERCEIRA – REUNIÕES INTERNAS/EXTERNAS COM TRABALHADORES As reuniões de caráter interno/externo convocadas pelo empregador e realizadas fora do horário normal de trabalho serão computadas como horas extraordinárias.

Parágrafo Único – O Caput desta cláusula não se aplica aos funcionários que exercem funções de confiança.

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA QUARTA – 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.

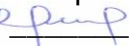
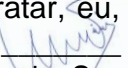
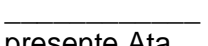
Parágrafo Único - Justifica-se por não trazer prejuízos de ordem econômica, político-administrativas e sociais.

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA 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 VIGÉSIMA SEXTA – OBRIGAÇÕES SINDICAIS – DIREITO COLETIVO/INDIVIDUAL Válido 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. Observada a Lei 13.467/17 que prevê autorização.

CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA SÉTIMA – CONTINUAÇÃO PAUTA REIVINDICAÇÃO DE 2023 Os Acordos Coletivos de Trabalho poderão ter **anuência** da entidade **sindical patronal**, mantidas as reivindicações pautadas no ano de 2023 e outras em andamento. Assegurado a manutenção do elenco reivindicatório, cláusulas de ordem econômica (percentual de correção salarial) fixado na pauta de 2023 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 VIGÉSIMA OITAVA – 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, assistencial e sindical). **CLÁUSULA CENTÉSIMA VIGÉSIMA NONA – TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DOS EMPREGADOS** Quando da realização da quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos empregados, esta deverá ser feita no Sindicato Profissional, com apresentação dos documentos necessários que serão solicitados pelos Sindicatos Profissional e Patronal. **Parágrafo primeiro:** No ato da quitação as partes (empregado e empregador) estarão assistidos pelos respectivos Sindicatos Profissional e Patronal, resguardando, assim, transparência e efetividade no cumprimento das obrigações. **Parágrafo segundo:** O termo terá eficácia liberatória somente das parcelas nele especificadas, sendo discriminados neste termo todos os valores das obrigações de dar e fazer. **CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA – PRINCÍPIOS GERAIS DE NEGOCIAÇÃO** As empresas/entidades da categoria econômica desenvolverão programas internos para assegurar os princípios da “Organização Internacional do Trabalho – OIT” quanto ao trabalho decente; o desenvolvimento sustentável considerando os princípios próprios das atividades econômicas, a qualificação profissional dos trabalhadores e o crescimento econômico e social; o respeito aos princípios e direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, entre os quais a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação; desenvolver práticas de proteção social, o diálogo social, a segurança no trabalho e a saúde do trabalhador. **CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – NEGOCIAÇÃO EXCLUSIVA COM O SINDICATO DA CATEGORIA** As partes ajustam entre si que todas as negociações serão exclusivas com o sindicato da categoria. **CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** O Acordo Coletivo de Trabalho será aplicado para todos os funcionários, independente da sua escolaridade e remuneração. **CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA TERCEIRA – ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS** As cláusulas normativas deste instrumento integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva de trabalho, não se aplicando o princípio da ultratividade. **CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA QUARTA – GARANTIAS GERAIS** As Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho fixam as garantias básicas para a categoria profissional, podendo o SENALBA RJ celebrar termos aditivos com as empresas/ entidades. **CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA QUINTA – MULTA SOBRE O SALDO DO FGTS** Fica garantida a multa prevista no parágrafo 1º do Art. 18 da lei nº 8.036/90, sobre a totalidade dos depósitos do FGTS, aos empregados imotivadamente dispensados do serviço após sua aposentadoria perante a previdência social, desde que permaneça trabalhando na entidade sem solução de continuidade. **CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA SEXTA – 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA – 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. **Parágrafo Único** - A organização sindical laboral dispõe de agente homologador. Os interessados deverão agendar, podendo haver custo administrativo. **CLÁUSULA CENTÉSIMA TRIGÉSIMA OITAVA – 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 CENTÉSIMA TRIGÉSIMA NONA – PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS** As partes comprometem-se a abster-se de qualquer conduta que constitua violação à Lei 13.709 de 14 de agosto de 2018, denominada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), bem como adotar procedimentos internos de controle e proteção de dados pessoais conforme estabelecido na legislação em referência. **CLÁUSULA CENTÉSIMA QUADRAGÉSIMA – ANTICORRUPÇÃO** As partes comprometem-se a abster-se de qualquer conduta que constitua violação à Lei 12.846 de 1º de agosto de 2013, denominada Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa, e de seu regulamento, o Decreto 8.420 de 18 de março de 2015, bem como adotar procedimentos internos de controle, incentivo no combate à corrupção e denúncia de condutas descritas na legislação em referência. **CLÁUSULA CENTÉSIMA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – PANDEMIAS/EPIDEMIAS/ENDEMIAS** As empresas/entidades afastarão, imediatamente, o funcionário com suspeita de doenças pandêmicas/epidêmicas/endêmicas, de acordo com a OMS, das atividades presenciais, pelos dias recomendados pelo Ministério da Saúde, sem prejuízo do salário, informando a equipe de trabalho

do fato, de forma serena e respeitosa e determinando ao funcionário a realização de teste, para comprovação. **Parágrafo Primeiro:** Caso o teste dê negativo, o funcionário poderá retornar ao trabalho presencial, no caso de comprovação da infecção, deve ser o funcionário encaminhado a uma Unidade de Saúde, assim como a realização de testes em todos os funcionários que trabalharam e trabalham na empresa, sendo a unidade fechada para realização de higienização. **Parágrafo Segundo:** Durante o período do afastamento, deve ser garantido o trabalho remoto, observando o previsto na cláusula 37ª, para os funcionários pertencentes ao grupo de risco, os que coabitam com os do grupo de risco, com a unificação de procedimentos, durante a pandemia/epidemia/endemia, evitando assim, que cada gestor haja segundo seu critério. **Parágrafo Terceiro:** Será realizado rodízio dos colegas que estão nas dependências evitando a exposição. **Parágrafo Quarto:** Será mantido o salário integral de funcionário afetado por reestruturação, em razão da pandemia/epidemia/endemia. **Parágrafo Quinto:** As empresas/entidades, não efetuarão desconto de horas negativas, daqueles funcionários que não conseguirem zerar o saldo negativo de horas. **Parágrafo Sexto:** As empresas/entidades reembolsarão ao empregado o valor correspondente a todos os exames e procedimentos médicos, hospitalar e laboratorial, solicitados pela mesma, decorrentes da pandemia/epidemia/endemia. **CLÁUSULA CENTÉSIMA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – 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. O pleito reivindicatório foi colocado em votação e aprovado pelos presentes, e o mesmo será remetido por ofício via correios/Sedex para as diretorias das representações econômicas para início das negociações. Assegurando o ato legal, as contrapropostas serão recebidas e analisadas. Obedecendo aos acordos em separado que foram revisados nas mesmas regras, para que haja equilíbrio no pedido reivindicatório garantindo salário revisado, emprego por várias formas de contratação e as cláusulas sociais, bem como os benefícios a qual chamamos de salários indiretos. Qualquer que seja a desobediência em cumprir os ditames dos processos de negociações – revisão de cláusulas, ajustamento da redação, criação de meios de proteção ao trabalhador através da legislação específica e o diálogo permanente, aparando os pontos divergentes sem suprimir direitos – o SENALBA RJ dará ciência à Procuradoria do Trabalho que será oficiada através de denúncia recebida dos empregados (as). Para finalizar foram realizadas as colocações apropriadas e esgotados todos os atos, às 17:30 horas deu-se por encerrada a assembleia. E por nada mais haver a tratar, eu, Luciano de Souza Dias  secretário dos trabalhos, Alcides Avelino Freire,  presidente do Senalba RJ e Glaucio dos Santos Costa,  presidente do Senalba Município do Rio (Senalba Rio Capital), encerramos a presente Ata.