

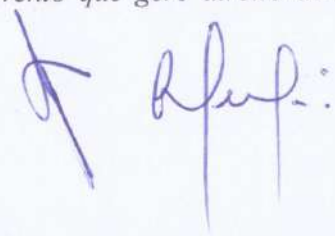
Aos vinte dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e dezenove, às 16 horas, em primeira convocação e às 17 horas, em segunda convocação reuniram-se para Assembleia Geral Extraordinária, na sede do SENALBA RJ - Auditório Adhemar Reis, os integrantes da categoria representada pelo SENALBA RJ – “empregados” – cujas atividades são: **Cultural, Recreativa, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado do Rio de Janeiro**. Obedecendo ao Edital e Convocatória que deram publicidade aos itens apresentados na ordem do dia. Publicado no **Jornal O Dia** na edição do dia **12 de fevereiro de 2019**. Deu-se início a assembleia com a apresentação e leitura do Edital Campanha Salarial 2019 para todos os empregados associados ou não associados, estando todos beneficiados por Norma Coletiva de Trabalho e por fazerem parte da categoria profissional, considerando o quadro de empregado preponderante em razão da atividade fim e deferido pela soberania da assembleia. Aquele que não se manifestou entende que o silêncio é concordância. A Pauta Reivindicatória traz para o conjunto de reivindicações, o então item contribuição sindical 2019 - Lei 13.467/17, estando tipificado e fazendo parte das reivindicações pleiteadas: garantias na data-base; segurança e medicina do trabalho; comissão de negociação; autorização para a diretoria do sindicato promover mesa redonda direta; celebrar Acordo Coletivo de Trabalho ou intentar com o Dissídio Coletivo na Justiça do Trabalho. Ficando também assegurado, quando não houver entendimentos direto, propositura de mediação indicando um mediador solicitado pelo sindicato, priorizando um lugar neutro para maior liberdade e sempre que for necessário, e, oficiarmos a Procuradoria do Trabalho da 1ª Região em qualquer município para mediação. Após comentários do senhor Freire a respeito do desenvolvimento dos sindicatos figurando novo processo de arrecadação/custeio, pela negociação com prévia autorização, assunto amplamente avaliado e de conhecimento debatido por empregados/empregadores que vivenciaram o desastre ocorrido após o sancionamento da Lei 13.467/17 que modificou alguns artigos da CLT e cria mecanismos a curto prazo para o recolhimento da contribuição sindical em qualquer mês, ferindo a unicidade e não oferecendo em contrapartida mecanismos a curto prazo para que os sindicatos estudassem meios de arrecadações para manutenção dos serviços de atendimento aos empregados. Divisão do movimento sindical em momento de crise política, econômica e desemprego. O Estado do Rio de Janeiro, o mais afetado enfrentando a falta do consumidor, falta de emprego (o trabalho existe), os estados em crise, cada qual com suas particularidades, sufocando cada vez mais os contribuintes e os aposentados. Assim, mantendo um nível de desemprego de mais de 12 milhões no país, segundo o IBGE. Aprovar ou não aprovar a matéria apresentada cabe aos empregados, seguindo para a discussão dos presentes. Os esclarecimentos foram feitos e dúvidas tiradas, desde o direito coletivo e o individual. Aprovada a data-base da categoria profissional e com base no estatuto legal, CLT, OIT e Constituição Federal, a obrigação de fazer e garantir o processo das negociações frutos de entendimentos pela qual busca-se a correção salarial, manutenção das conquistas, manutenção dos direitos sociais e sindicais, revisão do Acordo Coletivo de Trabalho e correções dos demais benefícios assistenciais e pecuniários. Feita a leitura da Pauta de Reivindicação com 107 (cento e sete) cláusulas elaboradas pela comissão de negociação e apresentada ao plenário. O estudo foi realizado com base em todo o contexto atual dos fatos para que realmente o trabalhador “empregado” possa pleitear a fim de garantir os benefícios já existentes sem mais perder o direito alimentar, moradia, saúde e a dignidade. O plenário aprovou a Pauta Reivindicatória que beneficiarão todos os empregados no exercício de dois mil e dezenove da **CRECHE/RECREAÇÃO INFANTIL**, constando itens de ordem econômica, administrativa, direitos sociais coletivos, sindical,



direitos adquiridos, mantendo cláusulas sem revisão por entendermos que é considerável para o momento, outros existentes com revisão de redação para melhor interpretação. **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE** As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2019 a 28 de fevereiro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de março. **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional integrante do 2º Grupo - Trabalhadores em Empresas de Difusão Cultural e Artística do Plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura, EXCETO a categoria profissional dos Trabalhadores nas Empresas de Cursos de Informática no âmbito da categoria de Trabalhadores em Estabelecimento de Educação e Cultura**, com abrangência territorial em Angra Dos Reis/RJ, Aperibé/RJ, Araruama/RJ, Areal/RJ, Armação Dos Búzios/RJ, Arraial Do Cabo/RJ, Barra Do Pirai/RJ, Barra Mansa/RJ, Belford Roxo/RJ, Bom Jardim/RJ, Bom Jesus Do Itabapoana/RJ, Cabo Frio/RJ, Cachoeiras De Macacu/RJ, Cambuci/RJ, Campos Dos Goytacazes/RJ, Cantagalo/RJ, Carapebus/RJ, Cardoso Moreira/RJ, Carmo/RJ, Casimiro De Abreu/RJ, Comendador Levy Gasparian/RJ, Conceição De Macabu/RJ, Cordeiro/RJ, Duas Barras/RJ, Duque De Caxias/RJ, Engenheiro Paulo De Frontin/RJ, Guapimirim/RJ, Iguaba Grande/RJ, Itaboraí/RJ, Itaguaí/RJ, Itaiva/RJ, Itaocara/RJ, Itaperuna/RJ, Itatiaia/RJ, Japeri/RJ, Laje Do Muriaé/RJ, Macaé/RJ, Macuco/RJ, Magé/RJ, Mangaratiba/RJ, Maricá/RJ, Mendes/RJ, Mesquita/RJ, Miguel Pereira/RJ, Miracema/RJ, Natividade/RJ, Nilópolis/RJ, Niterói/RJ, Nova Friburgo/RJ, Nova Iguaçu/RJ, Paracambi/RJ, Paraíba Do Sul/RJ, Paraty/RJ, Paty Do Alferes/RJ, Petrópolis/RJ, Pinheiral/RJ, Pirai/RJ, Porciúncula/RJ, Porto Real/RJ, Quatis/RJ, Queimados/RJ, Quissamã/RJ, Resende/RJ, Rio Bonito/RJ, Rio Claro/RJ, Rio Das Flores/RJ, Rio Das Ostras/RJ, Rio De Janeiro/RJ, Santa Maria Madalena/RJ, Santo Antônio De Pádua/RJ, São Fidélis/RJ, São Francisco De Itabapoana/RJ, São Gonçalo/RJ, São João Da Barra/RJ, São João De Meriti/RJ, São José De Ubá/RJ, São José Do Vale Do Rio Preto/RJ, São Pedro Da Aldeia/RJ, São Sebastião Do Alto/RJ, Sapucaia/RJ, Squarema/RJ, Seropédica/RJ, Silva Jardim/RJ, Sumidouro/RJ, Tanguá/RJ, Teresópolis/RJ, Trajano De Moraes/RJ, Três Rios/RJ, Valença/RJ, Varre-Sai/RJ, Vassouras/RJ e Volta Redonda/RJ. **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO - PISO SALARIAL - CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL** Ficam estabelecidos a partir de 1º de março de 2019 os pisos mínimos para contratação: a - auxiliar de creche, auxiliar de cozinha, serviços gerais e vigia: R\$ 1.156,00 (hum mil, cento e cinquenta seis reais) b - cozinheira: R\$ 1.205,00 (hum mil, duzentos e cinco reais) c - secretária: R\$ 1.270,00 (hum mil, duzentos e setenta reais) d - berçarista: R\$ 1.318,00 (hum mil, trezentos e dezoito reais) e - recreadora e educadora de creche : R\$ 1.403,00 (hum mil e quatrocentos e três reais) **DESCRIÇÃO:** São espaços destinados as crianças de 0(zero) a 4(quatro) anos incompletos. Estes espaços separados por faixa etária são salas decoradas com brinquedos adequados e apropriados para a idade, tais como: aparelho de som, colchonetes, carrinhos, mesa infantil, jardins com parque ao ar livre, como também, banheiros e refeitórios. As atividades pedagógicas aplicáveis aos pupilos incluem: histórias, leitura aplicada por um profissional, teatro de fantoches, pintura, música, brincadeiras de grupo, cantiga de roda, jogos de mímica, noção para coordenação, linguagem e socialização motora. Na creche é aplicado a estimular a autonomia, ou seja, ensinar a fazer sozinha, dentro da sua capacidade, tais como: se alimentar, colocar sapato, guardar brinquedos, tomar banho, trocar roupas, se alimentar (almoço, lanche e janta). A recreação infantil aplicada por recreador, animador cultural, festas com brincadeiras variáveis (jogos, danças, palhaços, desenhos), cujas diversões são inúmeras. **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS - CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL NA DATA BASE** Com base na legislação que regula a livre negociação salarial, os empregadores concederão em 1º de março 2019, reajuste de 3,5% (três virgula cinco por cento), a partir de 01.03.2019, incidente sobre os salários vigentes em 28.02.2019. **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO - CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO** As empresas deverão fornecer, mensalmente, em até 1 (um) dia 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 Primeiro** - 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 serviço que estiver lotado o trabalhador. **Parágrafo Segundo** - 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 SEXTA - REVISÃO SALARIAL**



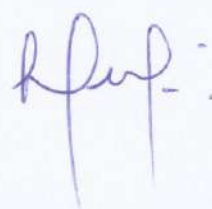
NA DATA-BASE As entidades que venham a manter convênios com os órgãos públicos (**união, estado e municípios**), nos contratos e convênios separados, sejam por prazo determinado, cujos contratos de trabalho são variáveis, fica garantida a revisão salarial na Data-Base e correção devida a todos e poderá ser paga no mês subsequente e retroativamente. **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS - OUTRAS GRATIFICAÇÕES - CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAIS** As empresas prestadoras de serviços nos órgãos (instituições, entidades fundacionais de economia mista, paraestatal, privadas e não governamentais, outras por similitude), cujas atividades sejam de ordem industrial, comercial, técnica e extrativa, em que por maioria os trabalhadores recebam adicional de **insalubridade, penosidade ou periculosidade** fazem jus ao percentual médio de 15% (quinze por cento) do salário base. Sendo devido por estabelecer tais adicionais a 90% (noventa por cento) dos trabalhadores que permaneçam na área considerada prejudicial à saúde do trabalhador. **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS - CLÁUSULA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS** Fica facultada aos empregadores a implantação da Participação nos Lucros e Resultados das empresas prevista da lei 10101/00. **Parágrafo Primeiro:** Deverá ser observado o critério de Participação nos Lucros ou o critério da Produtividade. **Parágrafo Segundo:** A empresa deverá elaborar um Acordo de Participação nos Lucros e Resultados que posteriormente será depositado no sindicato representante da categoria profissional. **Parágrafo Terceiro:** O Acordo poderá ser feito em um ou mais setores da empresa e deverá ser depositado no sindicato representante da categoria profissional. **Parágrafo Quarto:** A participação de que trata esta cláusula não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade nos termos da lei. **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO - CLÁUSULA NONA - TICKET REFEIÇÃO** Faculta-se aos empregadores a concessão de Ticket-Refeição. **Parágrafo único:** O benefício desta cláusula não incorpora ao salário, para nenhum fim, previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT e ou cesta básica. **AUXÍLIO TRANSPORTE - CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE** Respeitada a concessão do benefício para o uso exclusivo de transporte regular, casa-trabalho-casa, nos termos da Lei n.º 7.418 de 16 de dezembro de 1985. No caso de uso indevido, o empregado estará sujeito ao Artigo 299 do Código Penal. **Parágrafo Primeiro:** Em casos excepcionais e por motivo justificado, o vale transporte será convertido em dinheiro, desde que seja na forma de reembolso no final do mês. **Parágrafo Segundo:** Em hipótese alguma poderá esta concessão ser considerada salário “in natura” **OUTROS AUXÍLIOS - CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR** As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização da gestora especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras. **Parágrafo primeiro –** A prestação dos benefícios iniciará a partir de 01/05/2019 e terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, o Manual de Orientação e Regras, o qual deverá estar disponível no site da gestora. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório em momento oportuno. **Parágrafo segundo -** Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/05/2019, o valor total de R\$ 10,00 (dez reais) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br. O custeio do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador. **Parágrafo terceiro -** Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomar o recolhimento relativo ao trabalhador afastado. **Parágrafo quarto –** Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e no caso de nascimento de filhos, este prazo será de 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse. **Parágrafo quinto –** O empregador, que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos



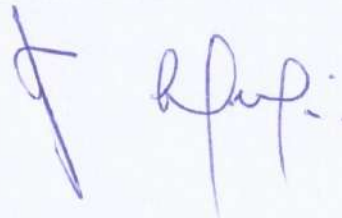
trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, o equivalente a 20 (vinte) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal feita pela gestora, ficará isento desta indenização. **Parágrafo sexto** - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT. **Parágrafo sétimo** - Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado. **Parágrafo oitavo** – **TABELA DE BENEFÍCIOS SOCIAIS DISPONIBILIZADOS AO SEGMENTO**

BENEFÍCIO	TRABALHADOR	CÔNJUGE	FILHOS MENORES	EMPRESA	Nº DE PARCELAS	UNIDADE (VALOR)	TOTAL
Natalidade	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	01	450,00	450,00
Farmácia	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	01	500,00	500,00
Capacitação	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	01	1.000,00	1.000,00
Manutenção da Renda Familiar	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	03	500,00	1.500,00
Alimentar	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	03	170,00	510,00
Serviço Funeral	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	01	3.500,00	3.500,00
Alimentar por Afastamento	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	02	170,00	340,00
Pré Inventário	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	01	500,00	500,00
Reembolso de rescisão	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	1.000,00	1.000,00
Reembolso de licença paternidade	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	300,00	300,00

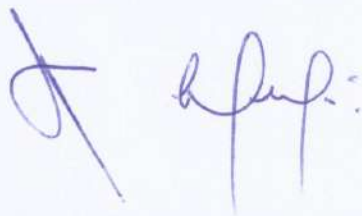
A tabela acima define os benefícios que serão prestados ao segmento. Para conhecimento integral do Manual de Orientação e Regras que regem o Benefício Social Familiar, acesse o site www.beneficiosocial.com.br, pois tal procedimento se faz necessário devido à grande quantidade de informações descritas neste Manual e sua transcrição, na íntegra, neste instrumento seria inviável. **Parágrafo oitavo** - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial. **Parágrafo nono** - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro. **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – RECICLAGEM** Por iniciativa dos empregadores visando atender a reivindicação dos empregados, os cursos ou eventos que vierem a ser fornecidos aos empregados, serão integralmente pagos pelo empregador, ficando o empregado isento de qualquer custeio, incluídos nesses casos, os oferecidos na própria Creche. **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – CONVÊNIOS** Fica convencionado que o SECRASO/AFEI/SENALBA/RJ, estudarão meios para firmar convênios com organizações/instituições com a finalidade de atender os empregados e dependentes na área de saúde e outros, favorecendo os integrantes das categorias econômica e laboral. **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES - NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO - CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTEIRA DE TRABALHO** O empregador se obriga a promover em 48 (quarenta e oito) horas o respectivo registro de admissão nas Carteiras de Trabalho de seus empregados e, em até 30 (trinta) dias, as demais anotações. Os prêmios de qualquer natureza, inclusive o de produção, salvo os eventuais, que venham a ser pago aos empregados, deverão

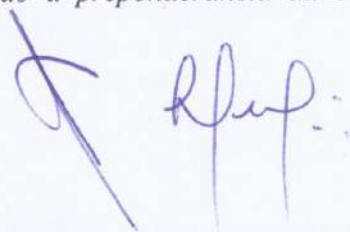
constar expressamente na Carteira de Trabalho. **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO - CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DO EMPREGADO FALECIDO** No caso de falecimento de empregado, é devida a homologação e a assistência na rescisão do contrato de trabalho aos beneficiários habilitados perante ao órgão previdenciário ou assim reconhecidos judicialmente, porque a estes se transferem todos os direitos do de cujus. Ref. art 477, Parágrafo 1º, da CLT; Lei nº 6.858, de 1980; art 4º da IN nº 3, de 2002. **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MÊS QUE ANTECEDE A DATA BASE** Fica assegurado aos empregados, cujo aviso prévio trabalhado ou indenizado projetado terminem no período de 30 dias que antecede a Data-Base, o pagamento de indenização adicional equivalente a um salário nominal, além do aviso prévio e demais vantagens e garantias constantes no presente acordo. **PARÁGRAFO ÚNICO:** No aviso prévio indenizado ou trabalhado com tempo após o dia 28 de fevereiro, o empregado fará jus ao reajuste (percentual) devido à categoria por força da Data-Base. **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO - CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO PROVISÓRIO** Facultam-se aos empregadores a contratação de empregados por Contrato Provisório da Lei 9.601/98 com previsão e regras do Diploma Consolidado. Permitindo que tais contratos pactuados sejam respeitados. a) Contrato salário-hora: para contratar por salário-hora será mantido o mínimo de 4 horas/semanais de trabalho ao obreiro (pagamento pecuniário); b) Contrato de Trabalho 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 Primeiro** - Os Empregadores e os Empregados que desejarem ajustar tal contrato deverão assinar o contrato especial de trabalho com anuência do Sindicato dos Empregados. **Parágrafo Segundo** - Alteração nos Contratos Individuais - com prejuízo é vedado(ato nulo). Art 468 CLT. **Parágrafo Terceiro - Repouso Semanal Remunerado (RSR)** - Lei 605 de 14.01.1949, art. 1º e seguintes, devido durante a atividade laboral. **CONTRATO A TEMPO PARCIAL - CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE TEMPO PARCIAL** Faculta-se aos empregadores nos casos em que a jornada semanal não exceda a 25 horas, a adoção do contrato de trabalho em regime de tempo parcial. Para os atuais empregados a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante requerimento. **Parágrafo Único:** Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS - CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUTÔNOMOS** O empregador poderá receber prestação de serviços de profissionais autônomos, nos termos da Lei em vigor, quando não for exigida exclusividade de trabalho no estabelecimento. **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO - CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTA DE REFERENCIA** Poderá ser fornecida carta de referência ao empregado dispensado sem motivo justificado, com a descrição do cargo e das funções exercidas ao longo do contrato de trabalho. **RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES - ESTABILIDADE ADOÇÃO - CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MULHER ADOTANTE** À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 da C.L.T. as condições são as mesmas da gestante. a) Será concedida licença remunerada, como previsto no Artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, de 120 (cento e vinte) dias, ao(a) empregado(a) adotante a partir da efetiva e comprovada guarda do mesmo. **Parágrafo Único** - Caso a guarda provisória seja concedida por prazo inferior a 120 (cento e vinte) dias, a licença terá o mesmo prazo da guarda, sendo facultada a empregada prorrogar a licença até a totalização dos 120 (cento e vinte) dias, na hipótese da guarda ser prorrogada pelo mesmo prazo, ou superior, devendo comunicar, imediatamente, o fato à empresa. b) A empresa pagará a seus empregados o auxílio maternidade, nas condições preconizadas pela legislação previdenciária. c) A entidade complementará o salário maternidade pago pela Previdência Social, de modo a garantir remuneração integral durante o período de duração da licença maternidade ou remunerada mediante adoção. **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL - CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGULAMENTO INTERNO** As empresas visando elevar a autoestima dos empregados, poderão criar Regulamento Interno observando as características das atividades exercidas, criando em conjunto ou isoladamente critérios (gratificação ou promoção) por qualificação, antiguidade ou produtividade. **Parágrafo Único:** O Regulamento deverá ser depositado no sindicato representante da categoria profissional. **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO ADQUIRIDO** São reconhecidos os direitos adquiridos por força do Contrato de Trabalho - Norma Coletiva de Trabalho - Dissídio Coletivo - art. 10 da CLT - 5º XXXVI CF. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO** As entidades enviarão ao respectivo sindicato representante da categoria profissional, cópia do anexo 1, previsto no item 5.22, letra "e" da NR-5, para fins estatísticos. No caso de acidente ocorrido nas dependências da entidade, será informado à entidade sindical através de Ofício, junto com o CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho. **OUTRAS ESTABILIDADES - CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA** Os integrantes da categoria (empregados) terão 30 dias de estabilidade que antecede à data base, previsão legal do Texto Consolidado. **JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS - DURAÇÃO E HORÁRIO - CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARGA HORÁRIA** No caso de vínculo empregatício, será mantida a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. **COMPENSAÇÃO DE JORNADA - CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS** Estabelecido nas mesmas regras contidas na



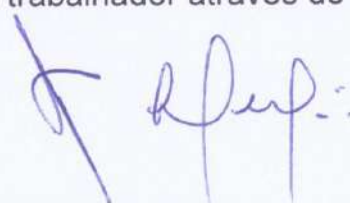
nova redação do Artigo 59 da CLT e legislação complementar fica mantido o Banco de Horas, que estabelece a compensação de jornada pela qual os estabelecimentos de Creche ou Recreação Infantil ficam desobrigados de pagar acréscimos de salário se o excesso de horas em 01 (um) dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, no prazo de 01 (um) ano. **Parágrafo Único** – na hipótese de desligamento do Empregado, as horas acumuladas residuais no Banco de Horas serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento). **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES) - CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROVAS ESCOLARES** Os Empregados estudantes ficarão dispensados de meia jornada de trabalho no dia de suas provas, sem prejuízo de seus direitos e vantagens, desde que apresentem informe por escrito ao Empregador até 72 (setenta e duas) horas antes de cada prova. Esse direito só é válido para o Empregado que estiver cursando escola regular. Às provas para ingresso no vestibular, aplica-se a regra contida no Artigo 473 da CLT. **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA - CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE CARGA HORÁRIA** Garantia de carga-horária semestral (para os contratos que seguem esta regra). O empregado deve ter a garantia de que terá o mesmo número de aulas durante o semestre. No caso dos empregados não mantiverem o mesmo número de horas/aula, estas deverão ser usadas para projetos como revisão de provas, material, etc. **FÉRIAS E LICENÇAS - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS - CLÁUSULA TRIGÉSIMA – FÉRIAS** Os Empregadores poderão determinar férias coletivas ou individuais para os Empregados em Creche/Recreação Infantil, independentemente do tempo de serviço, observando o art. 129 e demais da CLT, Lei 13.467/17, combinado com a redação do Decreto Lei 1.535 de 13/04/1977 e combinado com a redação da Convenção nº 132 da OIT. **Parágrafo Único:** devendo ser informado ao Sindicato e feita as anotações na CTPS. **LICENÇA REMUNERADA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA GALA OU NOJO** Os Empregadores concederão 03 (três) dias corridos, contados a partir da data de acontecimento, como licença remunerada, para enlace matrimonial. E o mesmo período de licença remunerada, no caso de falecimento de PAI, MÃE, CÔNJUGE OU FILHO. **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR - CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO - CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO** 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 1 “Norma Regulamentadora nº 1, artigos 154 e 155 da Consolidação das Leis do Trabalho, seguintes dos demais artigos e NRs, revisados e vigentes. Ficando garantido pelo empregado(empresas portadoras de serviço nos órgãos: fundacionais, de economia mista, paraestatal, privadas e não-governamentais, outras por similitude) nas atividades integradas nas áreas industrial, comerciaria, técnica e extrativa. **Parágrafo Primeiro** - 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 Segundo** – 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 Terceiro** – 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 Quarto** – 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 Quinto** – A empresa deverá disponibilizar aos seus empregados, até duas vezes por semana, se houver disponibilidade financeira, a possibilidade de realização de seções de SHIATSU e Orientação Postural objetivando a prevenção e o tratamento de LER/DORT, e outras doenças causadas por stress. **Parágrafo Sexto** - 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. **UNIFORME - CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – UNIFORME** Os uniformes de trabalho, quando exigido (obrigatório), serão fornecidos gratuitamente aos empregados. **Parágrafo Único:** os empregados receberão 02 (dois) uniformes por ano. **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS - CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CRIAÇÃO DA CIPA** Fica instituído pelos Empregadores e o SENALBA/RJ, AFEI e o SECRASO, efetuar palestras referentes a CIPA, durante a vigência da C.C.T. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ELEIÇÃO CIPA a)** Fica assegurado ao SENALBA RJ o acompanhamento do

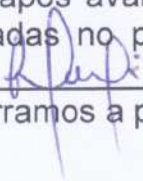


processo eleitoral da CIPA, da convocação até a apuração. **b)** As entidades convocarão eleições para a CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência de sua realização, dando publicidade ao ato e estabelecendo prazo de até 05 (cinco) dias antes do pleito para o registro de candidatos. Ao candidato inscrito será fornecido comprovante de sua inscrição. Até 05 (cinco) dias após a eleição, as entidades enviarão cópia de todo o processo para o SENALBA RJ. **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS - CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADO MEDICO** Serão válidos para abono de faltas ou atrasos dos Empregados, exceto para afastamento ou licença de trabalho, os atestados médicos ou odontológicos fornecidos pela rede pública, convênios pela própria empresa ou conveniados pelo Sindicato. **RELAÇÕES SINDICAIS - REPRESENTANTE SINDICAL - CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 um ano, podendo ser prorrogado. **Parágrafo Único** – De acordo com o Edital específico. **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÕES PARA OS SINDICATOS DOS EMPREGADOS** a) **Contribuição Voluntária:** serão descontados dos empregados beneficiados pela Norma Coletiva de Trabalho, em uma única vez, por força de assembleia e autorização o valor de **R\$ 20,00 (vinte reais)**, estando de acordo com o Edital de Convocação recolhido após o reajuste. PN 119, TST e STF – Súmula vinculante nº 40. b) **Contribuição Sindical:** a contribuição sindical foi aprovada em assembleia, garantindo o recolhimento com a devida autorização do empregado por escrito, a favor do desconto no mês de março e recolhido no mês de abril ou descontado no mês subsequente à contratação, na Caixa Econômica Federal, de acordo com a Lei 13.467/17. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADOR** Todas as entidades/empresas contribuirão para o Sindicato Patronal – SECRASO/RJ, nos termos do art. 8º, IV da Constituição Federal, integrantes da categoria econômica, conforme aprovado em Assembleia, com **R\$ 1.000,00 (HUM MIL REAIS)**, dividido em 5 parcelas mensais de **R\$ 200,00 (DUZENTOS REAIS)**, a ser recolhido a partir de 10/09/2019. O recolhimento poderá ser feito diretamente na Tesouraria do SECRASO/RJ, via cheque nominal e cruzado, ou através de guia de cobrança pagável por compensação bancária. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO VOLUNTÁRIA AFEI** As entidades/estabelecimentos(empresas) contribuirão de forma voluntária, sendo integrantes da categoria econômica, filiados ou não à AFEI - Associação Fluminense de Educação Infantil, conforme aprovado em Assembleia, o valor fixo de **R\$ 210,00 (duzentos e dez reais)**, via cheque nominal e cruzado, por meio de boleto bancário, até dia 05 de novembro de 2019. **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO** A quitação das rescisões de contrato de trabalho será, obrigatoriamente, nos prazos legais. **Parágrafo Primeiro** – O não cumprimento dos prazos acima obrigará o empregador a responder pelos danos causados, que se resolverá pelo pagamento dos valores a que faria jus o empregado como se vigente estivesse o contrato de trabalho, além das penalidades já previstas em lei, com os limites do Artigo 920 do Código Civil; **Parágrafo Segundo** – 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 Terceiro** – As homologações das rescisões de contrato de trabalho, com mais de 01 (um) ano dos empregados beneficiados pela Norma Coletiva de Trabalho, serão feitas com assistência do SENALBA RJ, ou por ato da Comissão de Conciliação Prévia havendo divergência. **PARÁGRAFO Quarto** - Para que haja segurança jurídica, o empregador apresentará no ato homologatório, **GRCSU (contribuição sindical), NEGOCIAL OU VOLUNTÁRIA. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO EM SEPARADO** As instituições particulares, assistenciais ou comunitárias, que não tiveram condições financeiras para acompanhar esta Convenção Trabalhista, terão o prazo de 45 dias da data do registro/homologação para apresentar por escrito, devidamente fundamentado, solicitação de revisão à Comissão Paritária junto ao SENALBA/RJ. **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LEGALIDADE DO SENALBA RJ** Fica estabelecida a legalidade e legitimidade do SENALBA-RJ, para promover perante a Justiça do Trabalho e o Foro em geral, ações plúrimas em nome dos empregados, e, como parte interessada, em casos de descumprimento de qualquer cláusula avençada neste Acordo. **Parágrafo Único** – As empresas reconhecem a legitimidade dos sindicatos para propor ação de cumprimento em nome dos empregados, associados ou não, em relação às cláusulas aqui avençadas na justiça do trabalho. O não cumprimento da presente será considerado como litigante de má fé. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL** A Entidade se compromete 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. **DISPOSIÇÕES**



GERAIS - REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO - MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA Nos termos da Lei 9.958/2.000, os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho concordam em estabelecer Comissão de Conciliação Prévia, mediante regulamento a ser discutido e aprovado pelas partes signatárias, através de comissão permanente de âmbito estadual. **Parágrafo Único:** A presente Convenção Coletiva nas cláusulas referentes à Comissão de Conciliação Prévia tem vigência por 01 (um) ano, a partir de 01/05/2019, até 30/04/2020, podendo ser revogada integralmente ou com modificações convencionadas entre as partes por intermédio de novo prazo de vigência, permitidos termos aditivos no decorrer da vigência ora estabelecida. **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - APLICABILIDADE** O empregador ou 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. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATRIBUIÇÃO ESTATUTÁRIA Creche/Recreação Infantil, Estabelecimento que da assistência e orientação diária a crianças de pouca idade.** São amparados por esta convenção, a categoria preponderante de profissionais que exercem suas funções em estabelecimentos creche/recreação infantil, prestadores de serviços educacionais, instituições situadas na área de educação infantil, primeira etapa da educação básica, para atendimento da criança de zero a três anos e onze meses de idade, em todo o Estado do Rio de Janeiro, exceto município do Rio de Janeiro. **OBS:** Na sua extensão pré-escolar para crianças de quatro a seis anos e onze meses, será de acordo com a legislação vigente regulamentada. Para efeito, consideram-se as seguintes categorias: A – Berçarista de Creche; B – Educador (a) de Creche; C – Recreadores (as) de Creche ou de Centros de Recreação Infantil; D – Secretária de Creche. **Parágrafo Primeiro:** A qualificação dos profissionais destas categorias terá, como formação mínima, nível médio, na modalidade normal, de acordo com legislação vigente regulamentada. Categoria Auxiliar: A – Auxiliar de Creche; B – Cozinha de Creche; C – Serviços Gerais; D – Vigia; **Parágrafo Segundo:** Na abrangência desta Convenção Coletiva de Trabalho, e no caso de vínculo empregatício, incluem-se outras categorias não preponderantes de profissionais, que tenham diversas funções nos estabelecimentos de creche/recreação infantil. Para efeito de remuneração, serão utilizados como base de referência os valores desta convenção. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL** A Associação Fluminense de Educação Infantil, denominada AFEI tem como finalidade integrar os membros da representação econômica junto à entidade sindical patronal, visando discutir os avanços para os estabelecimentos Creche/Recreação Infantil no âmbito do Estado do Rio de Janeiro, exceto município do Rio, que tende a melhorar com reciclagem profissional, dos gestores nas áreas abrangentes as organizações. Na qualidade de interveniente a AFEI prestará o apoio necessário a entidade sindical patronal. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA** As empresas (instituições, entidades fundacionais de economia mista, parastatal, privadas e não governamentais, outras por similitude) que mantiverem convênios com a união, estado e municípios, cumprirão as normas coletivas, tendo as obrigações de fazer por força da Data Base da categoria. Previsto no Texto Constitucional art 7º, XXVI, art. 8º - VI e 114 (par. 2º e 17º) assegurado no Diploma Consolidado e seguintes do 611 do mesmo diploma. **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO - CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA** Fica estabelecido multa equivalente a 2% (dois por cento) do salário do empregado, em caso do descumprimento de cláusulas do presente instrumento (C.C.T) sendo revertido para a parte prejudicada. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO** O SENALBA RJ será competente para propor na Justiça do Trabalho ação de cumprimento em nome dos empregados, associados ou não, em relação às cláusulas previstas e ajustadas nas Normas Coletivas. **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO - CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 incluído no patrimônio jurídico do trabalhador. **OUTRAS DISPOSIÇÕES - CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PERFIL PROFISSIONOGRAFICO 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 recusado pela entidade obreira a homologação do termo de rescisão de contrato de trabalho e aplicada a multa prevista no art. 477 da CLT. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO PROFISSIONAL DE CRECHE** A comemorar no dia 20 de outubro sem folga do trabalho. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FORO COMPETENTE** Eleito o foro do Estado do Rio de Janeiro, ficando autorizado as partes intentarem judicialmente em qualquer esfera da Justiça do Trabalho, caso ocorra descumprimento de cláusulas na Convenção Coletiva de Trabalho - C.C.T.. Qualquer que seja a desobediência em cumprir os ditames do processo de negociação – revisão de cláusulas, ajustamento da redação, criação de meios de proteção ao trabalhador através do diálogo, aparando



os pontos divergentes sem suprimir direitos – a Procuradoria do Trabalho será oficiada através de denúncia. Sendo assim, em caso de ajustamento da CCT para o exercício de vigência 2019/2021, não havendo consenso das partes, os meios legais junto ao Judiciário Trabalhista serão providenciados após avaliação dos empregados. Estando as cláusulas da assembleia geral e as cláusulas ajustadas no pleito reivindicatório em separado. E por nada mais haver a tratar, eu, Luciano Dias  secretário dos trabalhos, e Alcides Freire, presidente do Senalba RJ  encerramos a presente Ata.