

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RN000176/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/05/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR017095/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.263687/2026-46  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/05/2026

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

SINDICATO EMP EM ENT CUL REC E ASS SOC OR FORM PROF RGN, CNPJ n. 09.428.194/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDINALDO FERNANDES GOMES;

E

SERVICO DE ASSISTENCIA RURAL E URBANO - SAR, CNPJ n. 08.344.459/0001-14, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). MARCIO FRANCISCO DE ANDRADE;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

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

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas e de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, do Plano da CNTEC**, com abrangência territorial em Natal/RN.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL E DATA-BASE**

O reajuste salarial da categoria será o percentual de **5% (cinco por cento)**, a ser aplicado proporcionalmente sobre os salários de abril de 2025 a serem pagos a partir de março de 2026.

**Parágrafo Primeiro:** Os reajustes espontâneos ou compulsórios, a título de antecipação, havidos no período compreendido entre 01/03/2026 a 28/02/2027, na aplicação dos percentuais previstos no caput da cláusula poderão ser deduzidos no percentual a ser aplicado, salvo os decorrentes de promoção, transferência ou equiparação.

**Parágrafo Segundo:** A data-base da categoria é 1º de março.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA QUARTA - DAS MODIFICAÇÕES DOS HORÁRIOS**

A organização de horários das Empresas e suas modificações eventuais se processam mediante acordo entre diretores e trabalhadores, para que trabalhem 32 (trinta e duas) horas semanais.

## CLÁUSULA QUINTA - DATA DO PAGAMENTO

Os empregadores se obrigam a efetuar o pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente. Aqueles que não efetuarem os pagamentos dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados, 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.

## CLÁUSULA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

Em caso de substituição de função, o substituto fará jus ao salário base do substituído.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA SÉTIMA - DO CÁLCULO DO PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO E FÉRIAS

O cálculo para pagamento do 13º salário e das férias será feito pela média dos salários dos últimos 12 (doze) meses de trabalho.

### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS

As horas extras em dias úteis serão remuneradas em 50% (cinquenta por cento), e em 50% (cinquenta por cento), nos domingos e feriados.

### ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA NONA - ANUÊNIO

: As entidades concederão aos seus empregados, a cada ano completo de trabalho, 1% (um por cento) a título de anuênio sobre o salário base do cargo, até o máximo de 10% (dez por cento), não computando nesse valor, base de cálculo e demais gratificações recebidas, a fim de se evitar o acúmulo de adicionais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Este benefício não tem o seu efeito retroagido.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para os Estabelecimentos de Ensino Livre este benefício passará a vigorar contado a partir de 1º de março de 2026, não sendo obrigatório para períodos anteriores a esse Acordo Coletivo de Trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Na contagem do tempo de serviço para efeito de percepção do anuênio, não serão consideradas as seguintes circunstâncias:

I – O tempo que exceder de 120 (cento e vinte) dias consecutivos ou não, de licença para tratamento de saúde;

II – Os períodos anteriores à readmissão, qualquer que tenha sido o motivo e os períodos de suspensão, consecutivos ou não.

**PARÁGRAFO QUARTO** - As empresas que já concediam triênio, biênio, anuênio ou outra modalidade de benefício de forma espontânea, anteriormente a regulamentação deste benefício em nossos Acordos

Coletivos, concederão o benefício até atingir o máximo de 10% (dez por cento), ficando a critério do empregador, a concessão que venha ultrapassar o limite máximo estabelecido.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - TICKET ALIMENTAÇÃO

O SAR concederá aos seus empregados, ticket alimentação no valor nunca inferior a R\$ 18,00 (dezoito reais), por dia útil de trabalho no mês.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO VALE-TRANSPORTE

Fica acordado, que os Estabelecimentos de Ensino Livre, fornecerão vales transporte de acordo com o especificado em lei.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

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

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir de **01/03/2026**, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo Segundo** – Considerando as vantagens constantes do quadro discriminado no § 12º desta cláusula, que também se aplicam às empresas, para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e, com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas pagarão até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando no mês da homologação deste, a partir de 10/03/2026**, o valor **total de R\$ 23,00 (vinte e três reais)**, e a partir de **10/03/2026**, o valor **total de R\$ 23,00 (vinte e três reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios sociais as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia. Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futuro acordo coletivo de trabalho. Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que o ACT anterior perdeu eficácia ante o encerramento do prazo de vigência, as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto devidos face ao encerramento desta cláusula específica e constante no ACT anterior, até a

disponibilização do novo boleto, com novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário. Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

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

<b>BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>		<b>DESCRIPTIVO</b>
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR (A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	2X	R\$ 300,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR (A), POR AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 1.500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR (A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.

BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	12X	R\$ 1.300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR (A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12X	R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR (A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DETRABALHADOR (A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DOTRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ- INVENTÁRIO	1X	R\$ 1.000,00	SERÁ ENCAMINHADO UMA VERBA AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO

APOIO SOCIAL		ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

**TODOS OS BENEFÍCIOS ESTÃO DISPONÍVEIS ATRAVÉS DO SITE [WWW.BENEFICIOSOCIAL.COM.BR](http://WWW.BENEFICIOSOCIAL.COM.BR)**

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

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADMISSÃO APÓS MARÇO**

O reajuste salarial dos empregados admitidos após 01/03/2026 até 28/02/2027, será calculado proporcionalmente ao mês de admissão.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS CONTRATAÇÕES**

Faculta-se aos empregadores a contratação de mestres, instrutores e monitores autônomos, nos termos da Lei, quando não houver exclusividade de trabalho no Estabelecimento de Ensino Livre.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES

As rescisões contratuais de empregados com mais de 1 (um) ano na mesma empresa serão homologadas obrigatoriamente pelo SENALBA-RN, exceto nos Municípios onde não exista Delegacia do Senalba/RN.

### **Parágrafo Único** - Documentos necessários para homologação:

- Termo de rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT, em 5(cinco) vias;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social –CTPS, com as anotações atualizadas;
- Cópia do Aviso Prévio ou Pedido de Demissão;
- Exame Demissional;
- Livro ou Ficha de registro do empregado;
- Formulários para encaminhamento do Seguro-Desemprego;
- **Folha de Pagamento ou Contra Cheque dos últimos seis meses;**

Comprovante do recolhimento das Contribuições Sindicais;

- Extrato Analítico do FGTS atualizado, e guias de recolhimento que não constam no extrato;
- Guia GRFC – multa rescisória (quando demitido);
- Chave da conectividade social;

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DO EMPREGADO FALECIDO

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

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DE MEIOS DE PROVA DOS PAGAMENTOS

A assistência ao empregado na rescisão de contrato compreende os seguintes atos: **a)** informar direitos e deveres aos interessados; **b)** conciliar controvérsias; **c)** conferir os reflexos financeiros decorrentes da extinção do contrato e **d)** 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 jornais administrativos aplicáveis qual seja o pagamento em espécie 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, § 4º da CLT e art.36 da IN nº 3de 2002.

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa fornecerá no ato da homologação ao empregado dispensado sem motivo justificado, uma carta de referência, desde que solicitada previamente.



## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO CONTRATO A PRAZO DETERMINADO**

É facultada a contratação de empregados por prazo determinado, observando-se as disposições legais.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DO EMPREGO AO ACIDENTADO**

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

***Parágrafo Único:** A presente cláusula, se aplica também aos empregados demitidos, que comprovarem ter adquirido doença profissional, durante a vigência do seu contrato na empresa.*

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DA APOSENTADORIA**

Fica assegurada a estabilidade provisória de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aquisição do direito a qualquer tipo de aposentadoria, para os empregados que mantiverem o contrato de trabalho com a mesma entidade/empresa, pelo prazo mínimo de 15 (quinze) anos ininterruptos, ficando o empregado responsável pela informação ao seu empregador, da aquisição do direito à garantia da estabilidade.

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALOS**

Ante as características da atividade, é facultado à empresa estabelecer jornada de trabalho com intervalo intrajornada superior a duas (2) horas, sem que isto implique em caracterização de trabalho extraordinário e consequente pagamento de horas extras, sendo estas devidas somente no caso de a jornada laboral ultrapassar 32 (trinta e duas horas semanais).

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INÍCIO DO GOZO DE FÉRIAS**



O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábado, domingo ou feriado, devendo ser fixado sempre a partir do 1º dia útil da semana.

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA NOJO

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 05 (cinco) dias consecutivos, a contar da data do óbito do(a) cônjuge, descendentes ou ascendentes, mediante comprovação.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA GALA

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

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

As empresas fornecerão uniformes gratuitamente aos empregados, quando por elas exigidos na prestação de serviços e quando a atividade assim os exigir.

## CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

A Entidade com mais de 50 (cinquenta) empregados, instituirá no prazo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura deste Acordo, CIPA no local que ainda não foi constituída.

**Parágrafo Único:** Fica assegurado ao SENALBA-RN o acompanhamento do processo eleitoral da CIPA do acordo, até a apuração. A empresa convocará eleições para a CIPA com 60 (sessenta) dias de antecedência de sua realização, dando publicidade ao ato e estabelecendo prazo de até 5 (cinco) dias antes do pleito, para registro de candidatos. Ao candidato inscrito, será fornecido comprovante da sua inscrição. Até 5 (cinco) dias após a eleição, a empresa enviará cópia de todo o processo para o SENALBA-RN.

## RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

As partes concordam que os dirigentes sindicais tenham acesso às dependências internas da empresa, desde que agendado com antecedência diretamente com a Diretoria, a qual expressará por escrito, sua concordância.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BOLETINS INFORMATIVOS

Será autorizada a fixação de Boletins Informativos nas dependências da empresa, sendo exclusivamente para informação e divulgação das atividades do sindicato, cujo objetivo não poderá em hipótese alguma ser de cunho político ou partidário.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS/ CUSTEIO SINDICAL/TAXA ADMINISTRATIVA

Os empregadores deduzirão dos salários dos seus empregados, no primeiro mês que ocorra o benefício decorrente deste ACORDO, o percentual equivalente a **2% (dois por cento) da remuneração mensal de cada trabalhador alcançado e beneficiado com as cláusulas do presente Acordo**, parcela que será descontada em folha de pagamento.

**Parágrafo Primeiro:** A deliberação dos trabalhadores em assembleia será tida como fonte de anuência prévia e expressa dos empregados para efeito de desconto, conforme deliberado para auxiliar nas despesas da entidade e inclusive despesas necessárias para celebração desde acordo.

**Parágrafo Segundo:** Fica ainda garantido o direito de oposição ao referido desconto, no prazo de 10 dias a contar da homologação deste Acordo Coletivo, para manifestarem a sua oposição, através de requerimento individual, devendo ser o mesmo entregue na sede do SENALBA/RN ou aos que estão lotados em unidades em outro município o envio de formulário próprio digitalizado através do **e-mail: senalbarn1986@gmail.com** no mesmo prazo.

**Parágrafo Terceiro:** O SENALBA/RN divulgará através do site o presente acordo coletivo de trabalho.

**Parágrafo Quarto:** O recolhimento da importância objeto do desconto previsto no "caput" desta cláusula deverá ser realizado através do depósito bancário no Banco do Brasil, agência nº 3293-X, conta corrente nº 215291-6, e na Caixa Econômica Federal, agência nº 0035, operação nº 003, conta corrente nº 577611149-4, em favor do SENALBA/RN.

**Parágrafo Quinto:** Realizado o depósito, o empregador encaminhará ao sindicato a relação nominal dos contribuintes com os respectivos valores e a cópia do depósito bancário.

## DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JUÍZO COMPETENTE

Eleito o foro do Estado do Rio Grande do Norte, fica autorizada às partes intentarem judicialmente em qualquer esfera, caso ocorra descumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO DESCUMPRIMENTO DO ACORDO

O descumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, obriga a parte infratora ao pagamento da multa da importância correspondente a um salário mínimo, em favor da parte prejudicada, depois de esgotada a instância da comissão paritária.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MULTA



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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACORDOS EM SEPARADO**

A Empresa que não puder cumprir com o Acordo de Trabalho, deverá requerer Acordo Coletivo de Trabalho junto a FENAC e ao SENALBA - RN, até 90 (noventa) dias a contar da data do presente Acordo, ficando a sua eficácia condicionada à participação efetiva desse sindicato laboral.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS**

O empregador se obriga a manter todas as conquistas e benefícios previstos no Acordo Coletivo de Trabalho anterior.

**Parágrafo único:** Além disso, fica assegurada a manutenção das cláusulas de garantia constantes em Acordos Coletivos de Trabalho firmados, desde que tais ACTs tenham expirado nos 12 (doze) meses anteriores à data de vigência deste ACT. Essas cláusulas continuarão a produzir efeitos de forma excepcional e transitória, pelo prazo máximo de vigência deste Acordo Coletivo, salvo se alteradas por novo instrumento normativo ou por negociação coletiva específica.

}

**EDINALDO FERNANDES GOMES**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO EMP EM ENT CUL REC E ASS SOC OR FORM PROF RGN**

**MARCIO FRANCISCO DE ANDRADE**  
**ADMINISTRADOR**  
**SERVICO DE ASSISTENCIA RURAL E URBANO - SAR**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SAR 2026**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

