

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ002527/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/10/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR057926/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.115012/2021-19  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/10/2021

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CLUBES, FEDERACOES E CONFEDERACOES ESPORTIVAS E ATLETAS PROFISSIONAIS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 33.966.441/0001-00, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO ESTAB CULT FIS E ESP TER AQUA E AER DO EST RJ , CNPJ n. 40.163.529/0001-40, neste ato representado(a) por seu ;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Academias, Associações Esportivas e Sociais, Clubes Empresas, Clubes Esportivas e Sociais, Atletas Profissionais, Clubes Empresas, Clubes Esportivos, Clubes Sociais, Federações e Confederações Esportivas, Ligas Esportivas e Grêmios**, 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, Saquarema/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 REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE

Os salários dos Empregados deverão ser reajustados a partir de 1º maio de 2021 no percentual de 2,5% (**Dois vírgula cinco por cento**) sobre os salários legalmente devidos em 1º de maio de 2020.

São fixados os seguintes salários de admissão a partir de 1º de maio de 2021:

#### 1) SALÁRIO DE ADMISSÃO PARA MENSALISTAS E HORISTAS:

- a) Auxiliar de Serviços Gerais, Continuo e Serventes - **R\$ 1.150,00** (Hum mil cento e cinquenta reais) por mês;
- b) Auxiliar da Administração, Assistente de Pessoal, Recepcionista, Vendedora, Agente de Apoio, Assistente Administrativo, Auxiliar de Manutenção, Vigias, Porteiros, Piscineiros, Guardião de Piscina, Recreadores e demais funções não especificadas abaixo – **R\$ 1.230,00** (Hum mil, duzentos e trinta reais) por mês;
- c) Gerente - **R\$ 1.230,00** (Hum mil, duzentos e trinta reais) + **40%** (Quarenta por cento) por mês para não incidir horas extras;
- d) Caso o Gerente acumule o cargo de coordenação técnica, deverá o empregador pagar o piso da alínea "e", conforme a formação do colaborador;
- e) Profissionais de Educação Física **sem mestrado**: Instrutor de Ginástica Localizada, de Step, de Alongamento, de RPG, de Musculação, de Hidroginástica, de Fisioterapia, de Bicicleta In Door, de Spinning, de RPM, de Jump Fit, de Fitball; Instrutores Desportivos: Instrutor de Natação, de Futebol, de Basquete, etc; Instrutores de Artes Marciais: Instrutor de Karatê, de Boxe, de JiuJitsu, de Capoeira, de Tae-Kwen-Do, de Kung-Fú, de Box-Tailandês, de Judô, de Luta-GrecoRomana, de Krav-Magá; Instrutores de Danças: Instrutor de Dança de Salão, de Jazz, de Ballet, de Lambaeróbica, de Forró, de Tango, de Dança Flamenca; Instrutores de Yoga: Instrutor de Power Yoga, de Ashtanga Yoga, de Hatha Yoga, de Iyengar Yoga; Profissionais de: Fisioterapia, de Hidroterapia, de Cinesioterapia, de Pilates; Outras Categorias: Massoterapeuta, Terapeuta Corporal, Instrutor de Tai-chi-chuan, Agente de Marketing, Mestre de Ensino, Monitor, Coordenador de Atividades Físicas, Gerente Administrativo, Gerente Financeiro, Gerente de Marketing e Gerente de Vendas - **R\$ 12,00** (Doze reais) já incluído o DSR;

**Parágrafo Primeiro** - Os colaboradores admitidos após a data base da Convenção Coletiva anterior terão seus reajustes calculados proporcionalmente pelos meses trabalhados, na base de 1/12 da correção salarial;

**Parágrafo Segundo** - Profissionais de Educação Física / Instrutores. "Os Profissionais de Educação Física deverão ser registrados como "Profissional de Educação Física instrutor de (atividade específica)", e em nada se alterará na essência da função, não sendo cabível pedido de equiparação salarial somente pela questão da nomenclatura.

**Parágrafo Terceiro** - Nos termos do artigo 71 da CLT, é facultado às empresas estabelecer intervalo para repouso e alimentação, superior a 2 (duas) horas, ante as características das atividades da categoria patronal, sem implicação de horas extras, sendo estas devidas somente no caso de a jornada laboral ultrapassar 44 horas semanais.

**Parágrafo Quarto** - Substituições – Caráter Eventual - Ante a necessidade contínua de substituições dos empregados ausentes em razão de férias e demais casos previstos no artigo 131 da CLT e considerando-se a necessidade de manutenção das atividades das empresas, os serviços prestados pelos instrutores substitutos são considerados de natureza eventual.

**Parágrafo Quinto** - Mesma Função – Idêntica Remuneração - Os empregados que exercem a mesma função, na mesma localidade, com igual produtividade e perfeição técnica, devem receber a mesma remuneração, com exceção dos empregados cuja diferença de tempo de serviço na mesma empresa for superior a 2 (dois) anos, ou que estejam organizados em quadro de carreira homologado pelo Ministério do Trabalho, e desde que preenchidos os requisitos legais que configuram a equiparação salarial, nos termos dos parágrafos 1º e 2º do artigo 461 da CLT.

**Parágrafo Sexto** - Regulamento Interno - As empresas poderão criar Regulamento Interno, observando as características das atividades exercidas.

**Parágrafo Sétimo** - Nos termos do § 1º do artigo 142 da CLT, quando o salário for pago por hora, com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

**Parágrafo Oitavo** - Nos termos do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, faculta-se a redução da jornada de trabalho dos empregados contratados por hora, em razão de extinção de turma, decorrente de baixa frequência de alunos, assim considerada caso não tenha no mínimo uma média superior a 5 (cinco) clientes por mês, podendo de igual forma ser aplicado o presente dispositivo aos empregados contratados para laborar em regime normal de trabalho (jornada de 44 horas semanais).

**Parágrafo Nono** - Para efeito de fiscalização no cumprimento dos direitos trabalhistas dos empregados em empresas abrangidas pela presente convenção, institui-se a figura do Fiscal Sindical, que será contratado e subordinado ao Sindicato dos Empregados em Clubes e Academias.

**Parágrafo Décimo** - Quando, por interesse do empregador, fechar a academia/estabelecimento em feriados/enforcamentos, deverá pagar ao empregado o dia normal a que teria direito, não sendo considerado falta para cálculo de férias. Na hipótese de a academia não fechar, e for dia de trabalho do empregado no quadro de horário da empresa, a mesma poderá solicitar que o empregado cumpra a sua carga horária, com o pagamento das horas extras respectivas, sob pena de falta e respectivo desconto, caso o empregado não compareça para trabalhar.

**Parágrafo Décimo Primeiro** - (Quebra de Caixa) - Fica estabelecida a gratificação equivalente a 10% (dez por cento) do piso da categoria vigente, para os colaboradores que lidam com dinheiro, cheques ou tickets ou sejam lotados em Tesouraria ou similares.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA QUARTA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS, COMISSÕES, ADICIONAIS E EMPRÉSTIMOS**

O cálculo da remuneração de férias, 13º salário, aviso prévio e todas as demais verbas rescisórias, terá a integração pela média das horas e adicionais dos últimos 12 meses anteriores ao pagamento.

### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

Fica facultada aos empregadores a implantação do sistema da PLR - Participação nos Lucros e Resultados, nos termos da Lei 10.101/00.

**Parágrafo Primeiro** - As verbas provenientes da PLR, quando implantadas, deverão constar dos contracheques dos profissionais inseridos no programa.

**Parágrafo Segundo** - O Acordo de PLR poderá ser feito em um ou mais setores da empresa.

**Parágrafo Terceiro** - A participação de que trata esta cláusula não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se aplicando o princípio da habitualidade, nos termos da lei.

**Parágrafo Quarto** - Em caso de urgência, força maior e necessidade premente dos empregados, poderão as empresas, excepcionalmente, antecipar valores de PLR aos mesmos, compensando, posteriormente, essas quantias, até os limites que seriam devidos ao final de cada semestre/ano.

## **VALE TRANSPORTE**

**Parágrafo Primeiro** - É obrigatória a concessão de vale-transporte a todos os empregados das academias que, expressamente, declarem a necessidade da utilização do referido benefício, em função de despesas para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através de transporte coletivo público.

**Parágrafo Segundo** - Estão autorizadas a efetuar o pagamento do custo do transporte, em espécie, as empresas que possuírem declaração expressa de cooperativa legalizada, ou empresa de transporte coletivo, que mencione que o único meio de locomoção para determinada região é o transporte alternativo. A declaração deverá estar assinada pelo representante de uma das entidades citadas e ser chancelada pelo Sindicato da categoria econômica, para que as empresas possam efetuar o pagamento do transporte de seu(s) empregado(s) em espécie. Por analogia, estarão mantidas as garantias e descontos provenientes da Lei do Vale Transporte.

**Parágrafo Terceiro** - Os empregados sofrerão um desconto de até 6%(seis por cento) de seu salário básico, ou vencimento, a título de Vale Transporte, sendo o valor excedente suportado pelo empregador, tudo nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição da República e na Lei 7.418/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87.

## **EMPRÉSTIMO CONSIGNADO**

Os gestores das empresas ou entidades, ou seus representantes legais, firmarão convênios com bancos credenciados pelo Sindicato Laboral para contratação de empréstimos consignados aos seus funcionários e colaboradores, mediante desconto em folha de pagamento. Previsão legal na Lei 10.820 de 17.12.2003 e no Decreto 4.840, de 17.12.2003

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - BENEFÍCIO 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 01/11/2021** 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** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/11/2021**, o valor **total de R\$ 10,62 (dez reais e sessenta e dois centavos)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando

vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por 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 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 recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

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

**Parágrafo Quinto** – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento 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, respondendo o empregador, 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. 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.

**Parágrafo Sexto** – Os valores porventura não contribuídos pelo empregador serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

**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 recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar, 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** – 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 do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X R\$ 450,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR (A) SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTES BENEFÍCIO.

BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	2X	R\$	170,00	SERÁ ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DO TRABALHADOR AFASTADO ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTES BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$	1.000,00	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 ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X	R\$	500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE AO TRABALHO OU FALECIMENTO DO TRABALHADOR.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	3X	R\$	500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER USADO POSTERIORMENTE PELO TRABALHADOR, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DO MESMO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	3X	R\$	170,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTES BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$	3.500,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDENCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
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\$	500,00	SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTÚITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL			SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
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

#### BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS

BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRITIVO
------------	--------------------	------------

BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 1.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO OU INVALIDEZ PERMANENTE PARA O TRABALHO, SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO LICENÇA PATERNIDADE	1X	R\$ 300,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DO TRABALHADOR, SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA, CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL E OUTRO**

#### **DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

Quando ocorrer demissão por justa causa, o empregador, quando solicitado pelo empregado demitido, fornecerá documento no qual conste o enquadramento legal da dispensa.

#### **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

As empresas poderão contratar empregados em regime de tempo parcial cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais sem possibilidade de realização de horas extras, ou contratar com duração de 26 (vinte e seis) horas semanais com possibilidade de realização de até 6 (seis) horas extras semanais, nos estritos termos desta cláusula, cujas condições serão as seguintes:

- a) O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.
- b) Os empregados contratados sob o regime de trabalho a tempo parcial terão expressamente

ajustados em seus contratos os dias e os horários de trabalho para os quais foram contratados.

c) Os empregados contratados sob este regime especial, terão controle de jornada escrito.

d) A empresa, descumprindo o acima ajustado, o contrato a tempo parcial estará descaracterizado e, conseqüentemente será considerado contrato normal de trabalho, regido pelas regras gerais da CLT e não mais pelas previstas nos arts. 58-A e seus parágrafos, 59, § 4º e 130-A da CLT.

### **Contrato a Prazo Determinado**

Faculta-se aos empregadores a contratação de empregados por prazo determinado, de que trata a Lei 9601/98, independentemente das condições estabelecidas no § 2º do art.443 da CLT, em qualquer atividade, nas hipóteses de admissões que representem acréscimo no número de empregados, sendo estabelecido para limites de contratação os percentuais previstos no artigo 3º da Lei 9601/98.

**Parágrafo Primeiro** - na hipótese de rescisão antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado, por quaisquer das partes contratantes, será devida pela parte que teve a iniciativa da rescisão, à outra parte, indenização equivalente a 10% dos salários a que teria direito o empregado até o término do contrato por prazo determinado.

**Parágrafo Segundo** - Em caso de descumprimento do contrato de trabalho por prazo determinado será devida multa equivalente a 1 (um) salário mínimo, pela parte infratora, não se considerando infração a rescisão antecipada, por qualquer das partes.

### **Personal Trainer**

O “Personal Trainer” (com exceção do Profissional de Educação Física), que desenvolva seu trabalho nas dependências dos estabelecimentos referidos na cláusula segunda, que não estiver subordinado diretamente às ordens da empresa; que não tiver horário pré-determinado pela empregadora e que usar identificação profissional diferenciada de “Personal Trainer”, mesmo que com o logotipo da empresa, não estará enquadrado nos termos da Cláusula 3º desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Não configura enquadramento do profissional na Cláusula 2ª desta Convenção Coletiva, a simples intermediação, por parte das academias, dos proventos auferidos pelos “personal trainers”.

**Parágrafo Segundo** - É facultada aos Profissionais de Educação Física, empregados dos estabelecimentos referidos na Cláusula Segunda, a prestação de serviços como “personal trainer”. Neste caso, não se consideram tais serviços de “personal trainer” como sendo horas extraordinárias dos Profissionais de Educação Física; tampouco os proventos auferidos por eles como “personal trainer” têm natureza salarial, não se integrando à remuneração para qualquer efeito legal.

**Parágrafo Terceiro** - Os Profissionais de Educação Física que pretenderem locar espaços para treinamento direto com os alunos, na qualidade de “personal trainers”, são responsáveis por quaisquer danos ou lesões por ato ou omissão decorrentes de negligência, imperícia ou imprudência, que eles ou seus alunos derem causa.

**Parágrafo Quarto - REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO** - A partir de 1º de novembro de 2021 e até 30/04/2022, considerando a Pandemia COVID-19 e suas consequências, acordam os Sindicatos Patronal e de Empregados, nos termos do artigo 611-A da CLT, em instituir extraordinariamente as seguintes disposições:

a) No período no “caput” do presente parágrafo, os empregadores poderão reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e salários de empregados até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) do salário base, desde que cumpridas as seguintes exigências:

§ 1º - A redução de jornada e salário somente poderá ocorrer através de Acordo Individual entre o empregador e o empregado, que deverá ser levado ao Sindicato de Empregados para registro no prazo de até 10 dias de sua assinatura, sob pena de ineficácia do Acordo.



§ 2º - O Acordo Individual deverá conter obrigatoriamente, nos termos do § 3º do Art. 611-A da CLT, cláusula de garantia de emprego pelo mesmo tempo da efetiva vigência da redução, contado a partir do dia seguinte do encerramento da redução.

§ 3º - A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego definido no parágrafo anterior, sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização ao empregado no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período que restar da garantia provisória no emprego, não se aplicando tal penalidade às hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto no art. 484-A da CLT, ou na dispensa por justa causa do empregado.

§ 4º A data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou a data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado, o que ocorrer primeiro, acarretará o imediato restabelecimento da Jornada e Salário anterior em até 48 horas.

§5º - Se durante o período de redução de jornada sobrevier ato de autoridade municipal, estadual ou federal em razão da Pandemia que, sob qualquer modo impeça que a jornada acordada seja integralmente cumprida, as horas de trabalho não cumpridas poderão ser compensadas em favor do empregador, integrando o Banco de horas e deverão ser compensadas no prazo de 1 (um) ano.

**b)** Havendo paralisação temporária de funcionamento dos Empregadores integrantes da categoria, mesmo que parcial, determinada/motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal em razão da Pandemia, caracterizando força maior na forma do art. 486 c/c art. 501 da CLT, fica autorizado ao empregador suspender o Contrato de Trabalho pelo mesmo período da paralisação determinada, durante o qual deverá garantir ao empregado o pagamento de uma ajuda compensatória referente aos dias paralisados que terá como base de cálculo 30% (trinta por cento) do Salário base do empregado. A suspensão do contrato de trabalho aqui autorizada, somente terá validade se comunicada pelo Empregador ao Sindicato de Empregados, por qualquer meio, em até 10 dias do ato governamental causador da paralisação.

**Parágrafo único** - Fica estabelecido que no caso do Empregador, ao invés do pagamento da ajuda compensatória discriminada no caput desta alínea, optar pelo pagamento de salário ao empregado durante a suspensão do Contrato de Trabalho nas condições aqui autorizadas, as horas não trabalhadas durante o período da paralisação poderão ser compensadas em favor do empregador, integrando o Banco de horas e deverão ser compensadas no prazo de 1(um) ano.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

##### **1.Duração das Sessões de Aula e Hora Extra**

**a)** Para todos os efeitos, a duração das sessões nas academias será de 60 (sessenta minutos), sendo possível o seu fracionamento e respectivo pagamento proporcional.

**b)** Serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) as horas extras realizadas diariamente, no período de segunda a sábado, que ultrapassarem 44 horas semanais. Aos domingos e feriados, as horas extraordinárias que ultrapassarem 44 horas semanais, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), considerando o sistema de trabalho em escala de revezamento.

c) Os empregados que forem obrigados a comparecer a reuniões fora do seu dia ou horário de trabalho, deverão ser remunerados como se estivessem na sua jornada normal de trabalho.

d) Os Profissionais de Educação Física empregados não podem ter sob a sua supervisão mais de 50 clientes dentro de um mesmo estabelecimento, no mesmo horário, com exceção das sessões coletivas, em razão da sua responsabilidade profissional pela saúde dos clientes os quais supervisiona, sob pena do empregador pagar multa ao empregado equivalente a remuneração que faz jus no mês em que ocorrer a infração, ressalvada as exceções tratadas diretamente em acordos coletivos. A apuração dessa infração poderá ser feita por fiscal do Sindicato Laboral ou do Ministério do Trabalho, e a reincidência poderá ocasionar nova multa em dobro no mês em que ocorrer a infração, destinada ao empregado, além da interdição do estabelecimento.

## **2.Uniformes**

É obrigatório o uso de uniforme, quando fornecidos gratuitamente pela empresa, mesmo que tragam nomes, logotipos ou marcas de patrocinadores da empresa, sem que, para tanto, seja devido qualquer acréscimo remuneratório.

## **3.Autônomos e Parceiros na Atividade**

a) Faculta-se aos empregadores a contratação autônoma de mestres/instrutores/monitores, nos termos da Lei, quando não presentes os requisitos da relação de emprego;

b) Os profissionais que tenham turma formada com recursos próprios, vinculados à sua imagem, sem controle de ponto, sem desconto nas faltas, sem substituição promovida pela empresa e que recebam percentual sobre o pagamento de cada aluno, não estão enquadrados na Cláusula 3ª desta Convenção Coletiva, pois não são considerados empregados.

c) Não se enquadram no parágrafo anterior os profissionais que prestem serviços vinculados à atividade-fim das empresas, compreendidas estas como aquelas expressamente constantes dos contratos sociais dos estabelecimentos (objeto social).

## **4.Competições Esportivas**

Todos os empregados que trabalhem em competições esportivas oficiais ou amistosas (exceto de lazer dos próprios empregados), isto é, Técnicos, Preparadores Físicos, Médicos, Massagistas, Roupeiros, Funcionários Administrativos e de Manutenção, entre outros, terão direito a uma gratificação a ser estipulada a critério do empregador, não podendo, porém, ser inferior ao correspondente a um dia de remuneração dos empregados por cada dia de competição. Poderão os empregadores, ainda, compensar o tempo trabalhado além da jornada legal com redução da jornada em outro dia da semana, desde que haja o efetivo controle.

## **5.Gratuidade de Frequência**

É garantida aos empregados, após o período de experiência, frequência gratuita nas atividades físicas e /ou desportivas desenvolvidas pelos seus respectivos empregadores, respeitado o regimento interno de cada empresa, em relação a horários e demais condições estabelecidas.

## **6. Local para refeições em condições higiênicas**

Os empregadores com mais de 30 (trinta) empregados, com jornada de trabalho igual ou superior a 5 (cinco) horas, terão obrigatoriamente que instalar local para refeições de seus empregados, ao mesmo tempo que são obrigados a manterem o local na mais perfeita condição de higiene e limpeza e com instalação de equipamento para aquecimento das refeições.

# JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA OITAVA - BANCO DE HORAS

#### CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Em conformidade com os artigos 1º e 2º da Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, fica autorizado pela presente Convenção Coletiva que os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de Controle de Jornada de Trabalho.

**Parágrafo Único:** A adoção de sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho, não é obrigatória na forma da legislação em vigor, sendo livre escolha do empregador a modalidade de controle de jornada.

#### Banco de Horas

#### DA ADMINISTRAÇÃO DO BANCO DE HORAS

- a) O "banco de horas" consistirá na antecipação de horas de trabalho, não podendo apresentar saldo negativo.
- b) As folgas concedidas serão debitadas no "banco de horas" devendo o número de horas do dia da folga ser igual à jornada diária de trabalho contratual.
- c) As faltas, atrasos e saídas antecipadas, havendo acordo prévio entre o empregado e empregador, poderão ser compensadas.
- d) As horas trabalhadas em dia feriado não serão creditadas no "banco de horas", devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência.
- e) As horas trabalhadas em dia do DSR não serão creditadas no "banco de horas", devendo ser pagas com os devidos acréscimos no mês de ocorrência.
- f) Não poderá ser utilizado o banco de horas para o empregado contratado sob o regime de tempo parcial.

#### DA VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS

- a) A vigência do "banco de horas" será a mesma estipulada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, de 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022.
- b) Um novo período de "banco de horas" somente será permitido se o anterior houver sido completamente "zerado" pelo pagamento do saldo credor das horas ou, "zerado" por concessão de folgas, dentro do período de vigência anterior.
- c) Na ocorrência de rescisão de contrato de trabalho, a qualquer título, durante a vigência do "banco de horas", o saldo credor será pago pelo empregador junto com as verbas rescisórias.
- d) Havendo acordo escrito entre empregado e empregador, poderá ocorrer mesmo antes da rescisão contratual, pagamento parcial ou total do saldo do banco de horas, servindo como base, neste caso, o salário da data do efetivo pagamento.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA NONA - LICENÇA CASAMENTO**

Será concedida licença remunerada para casamento de 3 (três) dias, a contar do 1º dia útil após o casamento.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL E ASSISTENCIAL**

##### **CONTRIBUIÇÕES PARA OS SINDICATOS**

##### **Contribuição Negocial do Sindicato dos Empregados**

As entidades/empresas descontarão de todos os empregados da categoria, de acordo com o artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, sejam filiados ou não ao Sindicato dos Empregados em Clubes e Academias do Estado do Rio de Janeiro, conforme deliberação em Assembleia, o valor referente a 1% (Um por cento) sobre os salários já reajustados no mês de NOVEMBRO/2021, a serem recolhidos na tesouraria do sindicato, ou através de depósito no Banco Bradesco – Ag. 0887-7 – C/C 47958-6 até o décimo dia subsequente ao desconto.

**Parágrafo Primeiro:** No advento das homologações realizadas no Sindicato dos Empregados, o empregador deve apresentar ao homologador os seguintes documentos: Contrato social atualizado ou última alteração contratual consolidada; Guias das contribuições sindicais devidas aos sindicatos dos empregados e dos empregadores, sem prejuízo na assistência da rescisão.

##### **CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES**

Todas as pessoas jurídicas integrantes da categoria econômica, conforme artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal e aprovado em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 04.10.2021 recolherão **contribuição confederativa**, o percentual de **4% (quatro por cento)** a ser recolhida em guia própria, a ser emitida pelo SECFETAARJ, da seguinte forma:

- a) 2% (dois por cento) sobre a folha de pagamento bruta do mês de maio do ano corrente recolhida no último dia útil do mês de agosto do ano corrente;
- b) 2% (dois por cento) sobre a folha de pagamento bruta do mês de maio do ano corrente recolhida no último dia útil do mês de outubro do ano corrente;
- c) Entende-se como folha de pagamento bruta o valor total pago pela empresa a todos os seus empregados, incluindo premiação, comissão, bonificação e todos os demais pagamentos realizados à qualquer título;
- d) O valor mínimo de cada parcela não será nunca inferior a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), ainda que a Empresa/Academia não mantenha empregados;

**Parágrafo Único:** Os recolhimentos das contribuições, mesmo com desconto, em atraso, estarão sujeitos à multa de 10% (dez por cento) nos primeiros 30 dias, acrescidos de 2% nos meses subsequentes, além de juros de mora de 1% ao mês.

**MODALIDADE ASSOCIATIVA** – Às entidades podem associar-se ao SECFETAARJ e, neste caso, gozarão dos seguintes benefícios:

1. Participação nas negociações coletivas de trabalho decidindo o reajuste salarial da SUA empresa/entidade;
2. Participação nas assembleias que decidem o rumo do segmento;
3. Cobertura de ações coletivas favoráveis ao segmento;
4. Isenção do pagamento da contribuição assistencial patronal e contribuição sindical patronal do ano em que houver o recolhimento da taxa associativa.

**VALORES, PERÍODO E FORMA DE PAGAMENTO** – As academias e/ou entidades que se associarem ao SEECFETAARJ obrigam-se aos pagamentos da Contribuição Associativa conforme abaixo descrito:

1. Os valores cobrados terão como referência o ano de 2021 na modalidade de anuidade, que poderão ser parceladas em 12 vezes mediante a solicitação da empresa/entidade;
2. O parcelamento é uma facilidade concedida às empresas/entidades, porém por ser tratar de benefícios já concedidos e referência de anuidade, caso haja inadimplemento das parcelas, após 30 dias de vencimento as mesmas serão protestadas e antecipadas as parcelas à vencer.
3. Valores por CNPJ, independente de matriz ou filial:
  - a) De 1 à 9 unidade por grupo econômico = R\$ 1.800,00 por unidade, podendo ser parcelada em até 12 x R\$ 150,00 mês;
  - b) de 10 à 19 unidades por grupo econômico = R\$ 1.440,00 por unidade, podendo ser parcelada em até 12 x R\$ 120,00 mês;
  - c) de 20 à 29 por grupo econômico = R\$ 1.188,00 por unidade, podendo ser parcelada em até 12 x R\$ 99,00 mês;
  - d) Acima de 30 unidades por grupo econômico = R\$1.068 por unidade, podendo ser parcelada em até 12 x R\$ 89,00 mês.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO**

É assegurado o **Direito de Oposição**, após 20 (vinte) dias do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, através de carta protocolada na secretaria do sindicato patronal, e na secretaria do sindicato dos empregados, através de e-mail ou através de carta registrada com aviso de recebimento. (AR)

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ACORDO EM SEPARADO**

As Academias e/ou entidades que tiverem outras peculiaridades que não estão abarcadas nesta CCT, por razões devidamente comprovadas, poderão assinar Acordo Coletivo em separado, contendo cláusulas específicas à sua realidade financeira, desde que observados os seguintes parâmetros:

**a** - A empresa deverá comunicar, fundamentadamente, as razões para não cumprimento desta CCT, com envio de ofício ao endereço eletrônico da SECFETAARJ ([secfetaarj@gmail.com](mailto:secfetaarj@gmail.com)). Que por sua vez comunicará ao SINDICATO LABORAL para assinatura do ACT.

**b** - Para assinatura de Acordo Coletivo em separado, será obrigatória a participação de ambos os sindicatos, patronal e laboral, em reunião agendada para esse fim, sendo totalmente nulo eventual instrumento assinado sem a participação das partes aqui elencadas.

**c** - As partes ajustam que é indispensável a participação de ambos os sindicatos laboral e patronal conjuntamente, para os registros dos acordos, sendo a sua falta considerada infração aos termos desta convenção coletiva, passível de multa no valor de 01 (hum) salário mínimo vigente, a qual deverá ser paga pelo infrator em benefício do sindicato prejudicado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISO E DIA DO EMPREGADO EM ACADEMIAS**

#### **QUADRO DE AVISOS**

Ficam as empresas obrigadas a disponibilizar um quadro de avisos para o SINDECLUBES divulgar as lutas, conquistas e benefícios para a categoria laboral, em local próximo ao ponto e visível para os empregados, no tamanho mínimo de 50cm de largura por 40cm de comprimento, sob pena de ação de cumprimento."

#### **DIA DO EMPREGADO EM ACADEMIAS**

Fica instituído o dia **1º de setembro**, como data consagrada aos empregados em academias, sendo a remuneração paga em dobro nesse dia, caso trabalhado e não compensado com folga em outro dia da semana.

**JOSE PINHEIRO DOS SANTOS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CLUBES, FEDERACOES E CONFEDERACOES ESPORTIVAS E ATLETAS**  
**PROFISSIONAIS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

**RICARDO MOREIRA DA SILVA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO ESTAB CULT FIS E ESP TER AQUA E AER DO EST RJ**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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