

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000429/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/04/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017717/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.242998/2024-35
DATA DO PROTOCOLO: 16/04/2024

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

FEDERACAO NACIONAL DE CULTURA FENAC, CNPJ n. 37.138.096/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ALMERO MOTA;

E

SIND EMPREG ENTD CULT RECA SOCIAL O FORM PROF EST DO CE , CNPJ n. 07.386.824/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). THIAGO DE LIMA MACHADO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Orientação e Formação Profissional do plano da CNTEEC**, com abrangência territorial em **CE**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial mínimo de admissão a partir de 1º de março de 2024, já corrigido é de **R\$ 1.482,60** (hum mil, quatrocentos e oitenta e dois reais e sessenta centavos) para 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, já incluso o repouso semanal remunerado, jamais podendo ser inferior ao mínimo nacional em caso em que o salário mínimo supere o valor do piso salarial.

Parágrafo primeiro - E para os contratos de trabalho remunerados por hora (horista) as funções de ensino, tais como Técnico de Ensino, Monitor, Instrutor e Professores de cursos livres, cursos técnicos, cursos profissionalizantes, cursos preparatórios para concursos, cursos de idiomas e demais meios de ensino que não sejam curso superior e nem ensino regular (colégios) é de **R\$ 14,50** (quatorze reais e cinquenta centavos) por hora trabalhada, acrescida de 1/6 (um sexto) do repouso semanal remunerado, em sendo a contratação por hora trabalhada (horista).

Parágrafo segundo – **Regime de tempo parcial sem direito a horas extras.** Considera-se regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais.

Parágrafo terceiro – Regime de tempo parcial com direito a horas extras. Também se considera como regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimos de até seis horas suplementares.

Parágrafo quarto - O salário a ser pago aos empregados sob regime de tempo parcial (art.58-A da CLT), será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprirem nas mesmas funções a jornada integral.

Parágrafo quinto - Fica estabelecido que havendo majoração do salário mínimo nacional que venha a ultrapassar o piso salarial da categoria na vigência deste instrumento coletivo, as empregadoras adotarão imediatamente o salário mínimo como piso salarial de todas as categorias profissionais aqui abrangidas, o referido aumento será considerado "antecipação de reajuste salarial".

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial de todos empregados que ganham acima do piso da categoria, será de **5%** (cinco por cento), a ser aplicado sobre o salário de março de 2023 e concedidos no salário do mês de março de 2024.

Parágrafo Primeiro: O reajuste salarial dos empregados admitidos entre 01/03/2023 até 29/02/2024, será calculado proporcionalmente ao mês de admissão.

Parágrafo Segundo - O empregador se obriga a efetuar o pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente.

Parágrafo Terceiro - As empresas 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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA QUINTA - HORAS EXTRAS

As horas extras em dias úteis serão remuneradas em 50 % (cinquenta por cento), e em 100% (cem por cento), nos domingos e feriados.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA SEXTA - ANUÊNIO

Será concedido 1% (um por cento) a título de anuênio, sobre a remuneração mensal dos empregados que completarem um ano de serviço, de forma cumulativa ano a ano, até o máximo de 10%.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

A Entidade indenizará equivalente ao Salário mensal de seu empregado quando o mesmo for dispensado sem justa causa no período de 30 dias que antecede a data base. Conforme Art. 9º da Lei nº 7.238/84, e art. 487, §1º, da CLT.

CLÁUSULA OITAVA - DIFERENCIAL DE CHEFIA

Os empregados que exercem funções ou cargos de chefia terão direito ao acréscimo no percentual de 10% (dez por cento) sobre seus salários, tendo como base os salários de seus subordinados.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - ALIMENTAÇÃO

Fica estabelecida que as empresas/entidades que tiverem empregados com carga horária diárias de 08 (oito) horas ou de 44 (quarenta e quatro horas) semanais, terão direito ao vale alimentação, ou refeição de **R\$ 15,00 (quinze**

reais) por dia efetivamente trabalhado fornecida pela empresa/entidade em conformidade com o PAT.

Parágrafo Único - As empregadoras que já forneçam refeições no local de trabalho estão desobrigadas a fornecer o vale alimentação.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXILIO EDUCAÇÃO

Os empregados serão mensalmente reembolsados no valor de **R\$ 190,00** (cento e noventa reais) por cada filho até que complete 06 (seis) anos de idade, mediante a apresentação da matrícula e comprovantes de pagamento da mensalidade escolar junto a empregadora.

Parágrafo primeiro – Os filhos dos empregados que estudem em escola ou colégio públicos não recebem o auxílio educação.

Parágrafo segundo – Os pais adotantes ou empregados que tenham a guarda legal de crianças até 06 (seis) anos de idade, terão direito ao recebimento do auxílio educação, desde que apresentem na empregadora o comprovante de matrícula e o pagamento das mensalidades.

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.

O BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR não é contribuição sindical e seu pagamento se destina exclusivamente aos empregados da categoria. Constitui vários benefícios sociais que foram amplamente negociados pelas entidades sindicais, através da negociação coletiva de trabalho, constituindo um direito e benefício social incluído nos contratos de trabalho de toda a categoria econômica (empregadores) e profissional (empregados), independentemente de sindicalização, tendo seu pagamento por força de lei, nos termos do art.611 da CLT, sendo ainda seu pagamento feito pela empregadora de caráter obrigatório e irrenunciável pelo empregado.

Parágrafo Primeiro – Constitui obrigação da empregadora acessar e se cadastrar no site da empresa arrecadadora e gestora do benefício social familiar: [site www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), informando a quantidade exata de empregados que possua para que após proceda ao pagamento da quantia de **R\$ 21,00** (vinte e um reais) por cada trabalhador que possua até o dia 10 (dez) de cada mês, e a partir de **10/03/2024**. A partir de **10/05/2024**, o valor passará para **R\$ 22,00** (vinte e dois reais), por trabalhador que possua.

Parágrafo Segundo - A prestação dos benefícios iniciará a partir de 01/03/2024 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 Terceiro - O pagamento do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empregadoras, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

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 – 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 pagamento do benefício social familiar 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 retomará o pagamento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Sexto – O empregador, que estiver inadimplente com o pagamento do benefício social familiar, ou efetuar pagamento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados.

Parágrafo Sétimo - 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 10 (dez) 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 Oitavo - 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 Nono – Comprovante de regularidade do Benefício Social Familiar - 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, às entidades acordantes (Fenac e Senalba/CE) e aos órgãos fiscalizadores quando solicitado.

Parágrafo Décimo – Caso a empregadora cometa fraude informando não possuir empregados ou ainda informando quantidade menor de empregados que possua, com a finalidade de sonegar/pagar quantia pecuniária à menor incidirá em multa no valor de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por cada empregado que possuir, além das sanções civis, trabalhistas e criminais.

Parágrafo Décimo Primeiro – A tabela ABAIXO 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 Décimo Segundo – TABELA DE BENEFÍCIOS SOCIAIS DISPONIBILIZADOS AO SEGMENTO

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
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 DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.

BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS, COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$ 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 APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

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

Parágrafo Décimo Quarto - 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, bem como ainda na negatização da empregadora nos cadastros de inadimplentes, multa de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por cada trabalhador não informado, bem como ainda ajuizamento de ação de cumprimento de convenção coletiva de trabalho cominada com dano moral coletivo.

Parágrafo Décimo Quinto – A empresa gestora do benefício Social familiar somente poderá proceder à inativação por requerimento de empregador se houver a concordância expressa da Fenac e do Senalba/CE. Uma vez solicitada pelo empregador a inativação de recolhimento do benefício o Senalba/CE diligenciará junto a referida empregadora para fins de constatação de veracidade da inexistência de empregados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRATO DE TRABALHO DE EXPERIÊNCIA

O Contrato de Trabalho de Experiência, previsto no artigo 445, parágrafo único da CLT, será estipulado por um prazo máximo de 90 (noventa) dias.

Parágrafo Único - Todo empregado readmitido para a mesma função até 12 (doze) meses após a rescisão fica desobrigado de firmar Contrato de Trabalho de Experiência.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DOS CONTRATOS DE TRABALHO PERMITIDOS PARA A CATEGORIA

Ficam permitidos os seguintes tipos de contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro – **MENSALISTA**. contrato de trabalho sob o regime de pagamento mensal cuja jornada prevista é de 44 (quarenta e quatro horas) semanais, com o máximo de 08 (oito) horas diárias.

Parágrafo segundo – **HORISTA**. Horista será o empregado que receberá seu salário por cada hora trabalhada com jornada variável. Seu salário será calculado de acordo com a quantidade de horas trabalhadas.

Parágrafo terceiro – O trabalhador horista poderá ter sua jornada de trabalho classificada como “**jornada variável**” que é aquela no qual o trabalhador não possui uma “**jornada de trabalho fixa**”.

Parágrafo quarto – A hora aula terá duração de 60 (sessenta) minutos.

Parágrafo quinto – **CONTRATO DE TRABALHO SOB O REGIME DE TEMPO PARCIAL (MENSALISTA)** é o contrato de trabalho onde o empregado trabalha na jornada máxima de 30 (trinta) horas semanais sem a possibilidade de cumprimento de horas extras ou na jornada de 26 (vinte e seis) horas semanais podendo cumprir até seis horas extras (suplementares).

Parágrafo sexto - O salário a ser pago aos empregados sob regime de tempo parcial (art.58-A da CLT), será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprirem nas mesmas funções a jornada integral.

Parágrafo sétimo – **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**. O Contrato de Trabalho de Experiência, previsto no artigo 445, parágrafo único da CLT, será estipulado por um prazo máximo de 90 (noventa) dias.

Parágrafo oitavo - Todo empregado readmitido para a mesma função até 12 (doze) meses após a rescisão fica desobrigado de firmar Contrato de Trabalho de Experiência.

Parágrafo nono - **CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO**. Fica previsto nesta Convenção a faculdade da utilização do contrato temporário de trabalho, nos termos da legislação em vigor.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS PROIBIÇÕES DE CONTRATO DE TRABALHO.

Ficam expressamente proibidos os seguintes contratos de trabalho, ou visem burlar o reconhecimento de vínculo empregatício, sob pena de aplicação imediata de multa no valor de um Piso Nominal da presente Convenção, por cada trabalhador que esteja sujeito aos tipos contratuais abaixo.

Parágrafo Primeiro – **AUTÔNOMO**. Para as atividades básicas e essenciais da empregadora fica proibida a contratação de trabalhador autônomo sob a forma de prestação de serviços.

Parágrafo Segundo – **CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**. Fica proibido, porque inválido, o contrato de trabalho por prazo determinado para funções básicas e essenciais da empregadora, eis que nos termos do art.443 da CLT a predeterminação do prazo somente é lícita quando a função a ser exercida pelo empregado seja de natureza transitória. A transitoriedade deve ser inerente à função desempenhada e não ao próprio prazo determinado.

Parágrafo Terceiro - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos nos termos do art.445 da CLT.

Parágrafo Quarto - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo nos termos do art.451 da CLT.

Parágrafo Quinto - nos termos do art.611-A da CLT e Lei nº 9.601 de 21 de Janeiro de 1998 os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, independentemente das exigências de transitoriedade e essencialidade da função, preconizadas no art.443 da CLT.

Parágrafo Sexto – fica livremente permitido o contrato de experiência cujo prazo determinado e máximo não pode ser superior a 90 (noventa) dias.

Parágrafo Sétimo – **EMPREGADO SEM REGISTRO**. Fica expressamente proibido, sob pena de incidência da multa acima pactuada, manter trabalhadores sem registro.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO

Fica prevista nesta Convenção a faculdade da utilização do contrato temporário de trabalho, nos termos da legislação em vigor.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CURSO DE APERFEIÇOAMENTO

Os empregados poderão realizar cursos ou treinamentos de aperfeiçoamento sem prejuízo salarial, visando o aprimoramento do trabalho que exercem na entidade, desde que dispensado para tanto, pela empresa.

-

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESCANSO PARA FUNCIONÁRIAS MÃES LACTANTES

A Entidade assegurará às funcionárias mães com filho de idade inferior a 6 (seis) meses, 2 (dois) descansos especiais de ½ (meia) hora cada um, podendo a Entidade a seu critério, facultar à beneficiária a opção pela redução da jornada, em 1 (uma) hora.

Parágrafo Único – Em caso de filhos gêmeos, os períodos de descanso serão de 1 (uma) hora cada, podendo a Entidade, a seu critério, facultar a opção pela redução única da jornada, em 2 (duas) horas.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde a data do alistamento, até 30 (trinta) dias após o desligamento.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA/APOSENTADORIA

Os empregados optantes pelo FGTS que estejam faltando tempo de contribuição para o INSS, igual ou inferior a um ano, para adquirir direito a aposentadoria por tempo de serviço, não poderão ser dispensados, salvo por motivo de acordo rescisório, falta grave ou força maior.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DURAÇÃO DA HORA-AULA TRABALHADA

Para todos os efeitos, a duração da hora-aula trabalhada nos cursos livres, será de 60 (sessenta) minutos.

Parágrafo único – A fração da hora-aula trabalhada a mais será paga proporcionalmente.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA

Fica facultado ao empregador, instituir horário de trabalho em regime de plantões, com escala de 12 x 36 horas, neles compreendidos os períodos de refeições. Os empregados

que trabalhem em tal regime, baterão os respectivos cartões de ponto tão somente nas entradas e saídas dos plantões.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

Fica instituído o regime de compensação de horas trabalhadas, denominado Banco de Horas, na forma do que dispõe o art. 59 § 2 e 3 da CLT, com redação dada pelo art. 6º da Lei 9.601/98.

Parágrafo Primeiro – As horas laboradas acima do quantitativo estabelecido no contrato, serão administradas através do sistema de crédito e débito, formando um Banco de Horas;

Parágrafo segundo - Poderá ser dispensado o acréscimo salarial a título de horas extras, no caso de excesso de horas em um dia a ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de um ano, a soma de jornadas de trabalho semanais previstas, nem seja ultrapassado o limite de 10hs. diárias.

Parágrafo Terceiro – Aplicar-se-ão as normas do art. 59 e § da CLT, inclusive no que diz respeito ao pagamento das extras não compensadas conforme determinado pelo § 3º do art. 59 CLT;

Parágrafo Quarto - Havendo Rescisão de Contrato de Trabalho, o empregador, caso não tenha compensados todas as horas, pagar-lhe-á com os devidos acréscimos legais.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ACOMPANHAMENTO DE CONSULTA MÉDICA - DEPENDENTE

Fica estabelecido o abono de faltas, no caso de necessidade de consulta médica realizada pelo **SUS** de filhos de até 14 (Quatorze) anos de idade, ou dependente legal, absolutamente incapaz, sem prejuízo da remuneração e demais direitos, mediante comprovação por declaração médica, nos períodos matutino, vespertino e noturno.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO AO EMPREGADO ESTUDANTE

Fica garantido ao empregado estudante, o abono de suas faltas em dias de prova para exame do vestibular, e demais exames e concursos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

Obriga-se a empresa a reconhecer legitimidade dos atestados médicos expedidos, observada a legislação, para justificativas de ausências no trabalho.

Parágrafo Primeiro – No caso de o colaborador ter aderido à assistência médica conveniada, os atestados a serem aceitos serão prioritariamente aqueles fornecidos por médicos credenciados, da rede própria da operadora, ou do Sistema Único de Saúde (SUS).

Parágrafo Segundo – Serão aceitos e válidos os atestados médicos e odontológicos apresentados pelo Empregado para justificar sua ausência, quando entregues a área de RH da empresa no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, contadas da data de emissão do mesmo, pelo titular ou responsável portando documento do titular.

Parágrafo Terceiro - Fica o Empregado obrigado a comunicar à sua chefia imediata o seu afastamento por motivo de licença médica, no prazo de 24h, a partir da data inicial do primeiro dia de afastamento.

Parágrafo Quarto - O colaborador deverá solicitar ao médico que o atendeu que informe no atestado médico a Classificação Internacional das Doenças CID 10 ou a hipótese diagnóstica, para

acompanhamento da equipe médica de saúde e segurança do trabalho.

FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS

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

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA DE TRABALHO

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- a) Até 05 (CINCO) dias consecutivos em virtude de Casamento;
- b) Para o pai, 05 (CINCO) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da 1ª semana;
- c) Até 05 (CINCO) dias consecutivos em caso de falecimento do Cônjuge, Ascendente, Descendente, Irmãos ou pessoa que, declara em sua CTPS e Previdência Social, que viva sob sua dependência econômica

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

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

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CIPA

A Entidade com mais de 100 (cem) empregados, instituirá no prazo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura desta Convenção, CIPA no local que ainda não foi constituída, observando os preceitos legais, comunicando ao SENALBA para que realize as eleições para os membros representantes dos empregados.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

As partes concordam que os dirigentes sindicais tenham acesso as dependências internas da empresa, para divulgação de seus convênios, desde que tenham agendado, com antecedência de 48hs (quarenta e oito horas), diretamente com a Diretoria.

Parágrafo Único – As empregadoras ficam obrigadas, mediante prévio agendamento com a direção da empregadora, a receber uma equipe designada pelo Senalba/CE para fins de apresentação aos empregados dos convênios de produtos e serviços, sendo eventual relação de aquisição do produto ou serviço firmado diretamente com o empregado e pago exclusivamente por este.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL COMPULSÓRIA DO EMPREGADO

Fica instituída a contribuição assistencial compulsória de todos os empregados da categoria, filiados ou não, ao Senalba/CE conforme aprovação em assembleia em data de 14.03.2024 (catorze de março de dois mil e vinte e quatro) no valor único e anual de R\$ 15,00 (quinze reais) a ser descontado do salário de Abril/2024 e recolhido pela empregadora independentemente de autorização prévia do empregado na conta bancária do Senalba/CE: Caixa Econômica Federal, Agência: 0920, Conta: corrente 153-4, Cnpj: 07.386.824/0001-90.

Parágrafo primeiro - Base legal: art.513 CLT, 'e' e Tema 935 do STF: "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição." e Enunciado 38 da Anamatra (associação nacional dos magistrados do trabalho)

Parágrafo segundo – a representação sindical por categoria encontram-se as negociações coletivas de trabalho, nas quais é obrigatória a participação dos sindicatos, conforme determina o art. 8º, VI, da Constituição Federal. O disposto nos acordos coletivos e nas convenções coletivas de trabalho, frutos da negociação coletiva, abrange e beneficia toda a categoria representada, e não apenas os filiados.

Parágrafo terceiro – Direito de oposição pelo empregado. Fica assegurado o direito de oposição ao empregado da categoria representado, ainda que não filiado, pelo Senalba/CE. O direito de oposição será exercido posteriormente ao desconto compulsório realizado pelo empregadora, onde o empregado pessoalmente irá realizar esse pedido de devolução diretamente na sede do Senalba/CE, situado na Rua Dr. Ratisbona, nº. 96, bairro de Fátima, Fortaleza/CE. O prazo para exercer o direito à oposição será de 05 (cinco) dias corridos após o desconto na sede do Senalba/CE na Rua Dr. Ratisbona, nº. 96, bairro de Fátima, Fortaleza/CE, de segunda à sexta no horário das 13h às 17h.

Parágrafo quarto – o direito de oposição e consequente pedido de devolução da quantia de R\$ 15,00 correspondente à contribuição assistencial, não pode ser exercido por intermédio e com auxílio ou induzimento da empregadora e terá que ser feito de forma direta, a próprio punho e com assinatura e identificação do CPF ou CTPS do empregado, oportunidade em que o mesmo será esclarecido pelo Senalba/CE que sua contribuição financeira tem por finalidade manter e custear o sindicato e consequentemente manter e perpetrar seus direitos sindicais previstos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, será esclarecido ao mesmo que desaparecendo ou extinguindo o sindicato de empregados seus direitos sindicais também serão extintos, sendo-lhe devidos somente os direitos previstos na CLT, será esclarecido que sua contribuição assistencial na verdade faz perpetuar seus próprios direitos e benefícios.

Parágrafo quinto – Constitui "conduta antissindical" a empregadora intermediar, auxiliar ou induzir que seu empregado exerça o direito de oposição, solicitar ainda ao Senalba/CE modelo de carta de oposição ou mesmo disponibilizar modelo padrão ou em papel timbrado de carta de oposição ou solicitar instruções com o pretexto de repassá-las ao seu empregado. Fica advertida que tal prática constituirá na aplicação de multa de 01 (um) salário mínimo revertido em benefício do Senalba/CE, eis que esta conduta antissindical disfarçada de auxílio na verdade não esclarece aos empregados que a falência financeira do sindicato obreiro resultará na extinção dos direitos sindicais conquistados.

Parágrafo sexto – o empregado que efetivar o pagamento da contribuição sindical (imposto sindical) nos termos da CLT e na conta bancária do Senalba/CE fica isento do pagamento da contribuição assistencial.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADOR

Todas as pessoas jurídicas integrantes da categoria econômica, conforme artigo 513, alínea 'e' da CLT e aprovado em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 05/04/2024, recolherão a Contribuição Assistencial, em guia própria a ser emitida pela FENAC, no percentual de 4% (quatro por cento), sobre o total da folha de pagamento de MARÇO/2024, **reajustada**, a ser pago no mês de ABRIL.

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

Parágrafo Segundo - O valor mínimo a ser recolhido, será de R\$ 900,00 (novecentos reais), para as pessoas jurídicas que não possuam empregados, ou, caso na apuração do cálculo na forma estabelecida no caput, o resultado encontrado seja inferior ao valor da contribuição mínima.

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

Fica assegurado ao sindicato o direito de usar um quadro de avisos a ser designado para este fim pelo empregador, para a divulgação de assuntos de interesse da categoria, sendo vedada toda e qualquer propaganda política-partidária, ou contra a administração da entidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES

Esta convenção coletiva de trabalho obriga a homologação das rescisões de contrato de trabalho independentemente de sua natureza, com exceção da natureza de demissão por justa causa, pelo Senalba/CE.

Parágrafo primeiro - Por força de obrigatoriedade dos art.611 da CLT ficam obrigados todas as empregadoras descritas neste e abrangidas por este instrumento coletivo a homologar a rescisão de seus empregados na sede do Senalba/CE, no prazo de 10 (dez) dias contados da extinção do contrato de trabalho.

Parágrafo segundo – Serão consideradas inválidas, perante os órgãos públicos e privados, as rescisões de contrato de trabalho efetuadas diretamente pelas empregadoras, sem a homologação pelo sindicato obreiro.

Parágrafo terceiro – A homologação de rescisão de contrato de trabalho constitui uma segurança jurídica para ambas as partes e tem como propósito proporcionar assistência e orientação na rescisão do contrato e assegurar a correta verificação do pagamento das parcelas rescisórias, legitimando o ato fiscalizatório e esclarecimento de dúvidas, ainda traz para o ato homologatório a incidência da **Súmula nº. 330 do TST – Tribunal Superior do Trabalho**, na medida em que garante efetividade e reconhecimento às verbas trabalhistas e rescisórias discriminadas no TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho), consoante seu enunciado: *“A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.”*

Parágrafo quarto – A presente obrigatoriedade de homologação das rescisões de contrato de trabalho, prevista nesta convenção coletiva de trabalho, não está elencada nas proibições previstas no art.611-B da CLT.

Parágrafo quinto – Ficam autorizadas as rescisões de contrato de trabalho mediante videoconferência para empregados e empregadores que não estejam na cidade de Fortaleza.

Parágrafo sexto – Poderá o sindicato de empregados instituir valor de custeio para operacionalização e contratação de agentes sindicais para o auxílio nas homologações.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SINDICAL PATRONAL

Conforme aprovada em assembleia do dia 05/04/2024, a contribuição sindical patronal prevista nos artigos 579 e 580 III da CLT terá natureza compulsória para toda a categoria e deverá ser recolhida por toda a categoria no mês de janeiro de cada ano, através de guia própria, emitida pela FENAC.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO E ENQUADRAMENTO

A **FENAC** e o **SENALBA/CE**, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** com amparo legal no art.611 e 611-A da CLT, possuindo força de lei e obrigatoriedade de cumprimento por todas as empregadoras que contratem empregados da categoria profissional representada, independentemente de filiação ao sindicato por parte do empregado. O cumprimento da presente convenção coletiva de trabalho é obrigatória e compulsória

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, Integrantes do 2º grupo – Trabalhadores em Empresas/Entidades de difusão Cultural e Artística, do Plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimento de Educação e Cultura nos termos do quadro de atividades e profissões do art.577 da CLT, com abrangência territorial em todo o Estado do Ceará.

Parágrafo Primeiro - O enquadramento sindical se faz pela atividade empresarial/econômica/associativista preponderante do empregador e não pela função do empregado e nos termos do quadro de atividades e profissões do art. 577, 570 e 511 todos da CLT bem como da carta sindical do sindicato de empregados.

Parágrafo Segundo – Aplicação deste Instrumento Coletivo. Esta Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se as Entidades/Empresas da área de representatividade sindical das entidades signatárias em todo o Estado do Ceará, considerando a atividade preponderante (principal) do(a) empregador(a) quais sejam:

01 - Todos os empregados em empresas e entidades que ministrem Cursos Livres, Cursos técnicos, cursos preparatórios para concursos, Cursos de Formação Profissional de qualquer natureza (com única exclusão do ensino regular – ensino fundamental, médio e superior), tais como cursos de idiomas, treinamento e aulas de informática, música, dança, ballet, teatro, cursos via internet e outros à distância cuja sede ou filial se encontre no Estado do Ceará, cursos preparatórios para concursos e/ou aperfeiçoamento, reforço escolar, cursos de artes plásticas, cursos de ensino de esportes, cursos de segurança, treinamento em desenvolvimento profissional e gerencial, educação profissional de nível técnico e tecnológico, atividades de apoio à educação, outras atividades de ensino, ensino de artes cênicas, ensino de música, ensino de arte e cultura, cursos de pilotagem, cursos de aperfeiçoamento e formação de condutores;

02 – empregados em Entidades de desenvolvimento profissional e gerencial, Integração Empresa Escola e Estágios, Empresas de Desenvolvimento, treinamento e Recrutamento de Recursos Humanos, educação e ensino sem fins lucrativos, agenciamento de profissionais para atividades esportivas, culturais e artísticas, serviços de organizações de feiras, eventos, congressos exposições e festas;

03 – Assistência Social, empregados em Entidades Assistenciais sem fins lucrativos e Entidades Assistenciais com fins lucrativos tais como Berçários, Creches, Orfanatos, Abrigos, casas Lares, asilos de velhos e de Geriatria, Casas de Assistência aos Deficientes, Clubes de Mães e grêmios Beneficentes, Movimentos Assistenciais e Beneficentes, à criança, ao idoso, entidades de regulação das atividades de saúde, educação, serviços culturais, atividades de organizações associativas e outros serviços sociais e todas as entidades/empresas integrantes do Terceiro Setor;

04 – empregados em Entidade/Empresas Recreativas e Culturais, tais como, circenses, Bibliotecas, Museus, Eventos Culturais e Artísticos, Entidades de Cantos, Corais, e Cultura de Etnias, Orquestras, Artes Plásticas, parques de diversão, parques temáticos, filmagem de festas e eventos, casas de festas e eventos, atividades artísticas, de espetáculos, atividades recreativas voltadas à crianças e adolescentes, tais como parquinhos de diversão, arco e flecha, casas assombradas, clubinhos, inseridos ou não dentro de Shopping Centers, tiro ao alvo, atividades de artistas plásticos, jornalistas independentes, restauração de obras de artes, vaquejada, discotecas, danceterias e salões de dança, boates;

05 - Agremiações e Sociedades Cívicas em Geral e sem fins lucrativos, Organizações não Governamentais, Fundações, associações e conselhos comunitários, associações privadas de quaisquer natureza e atividades associativas em geral, Lojas Maçônicas;

06 – Cinemas, Clubes Recreativos e Sociais, clubes de tiro e todas as outras e demais atuantes nas áreas Culturais, Recreativas, de Assistência Social, Orientação e Formação Profissional do Estado do Ceará;

07 - Casas de Retiro, Congregações Religiosas, Irmandades, Institutos Religiosos, Mitra Diocesanas e outras entidades de formação e cultura religiosa.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA

Multa equivalente 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 nesta norma, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada, bem como ainda a propositura de ação judicial de cumprimento de convenção coletiva de trabalho e/ou dano moral coletivo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DOS ACORDOS EM SEPARADO

As empregadoras que não puderem cumprir com a presente Convenção Coletiva de Trabalho, **por motivos peculiares e justificáveis**, deverão requerer a **celebração de acordo coletivo** em separado junto as Entidades signatárias (FENAC E SENALBA), após a assinatura da presente Convenção de Trabalho, ficando a sua eficácia condicionada à participação efetiva desses sindicatos: patronal e laboral.

Parágrafo Único– Uma vez celebrado acordo coletivo, nos moldes do caput desta cláusula, as empregadoras permitirão o acesso do(s) dirigente(s) sindicais ou prepostos para fins de divulgação para seus empregados dos serviços oferecidos e/ou disponibilizados pelo Senalba/CE.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JUÍZO COMPETENTE

Fica eleito o foro da comarca de Fortaleza/CE para o ajuizamento de ações judiciais, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive em direitos individuais e/ou coletivos, referente a empregados que residam e/ou tenham executado seu labor em outras cidades do Estado do Ceará.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PRINCÍPIO DA AUTONOMIA SINDICAL

É proibida a intervenção e a interferência do Poder Público nos atos praticados pelos sindicatos, tais como a produção das legislações criadas pelos mesmos, nos termos da Constituição Federal de 1988 em seu art.8º, inciso I: "Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;"

}

**JOSE ALMERO MOTA
PRESIDENTE
FEDERACAO NACIONAL DE CULTURA FENAC**

**THIAGO DE LIMA MACHADO
PRESIDENTE
SIND EMPREG ENTD CULT RECA SOCIAL O FORM PROF EST DO CE**

ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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