

PROPOSTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

FEDERAÇÃO NACIONAL DE CULTURA FENAC, CNPJ n. 37.138.096/0001-69, neste ato representado(a) por seu ;

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 Thiago de Lima Machado;

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

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

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**. A vigência da presente convenção coletiva de trabalho é de 01 de março de 2024 à 28 de fevereiro de 2025.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL

O piso salarial mínimo de admissão a partir de 1º de março de 2023, já corrigido é de **R\$ 1.581,44 (Hum mil, quinhentos e oitenta e um reais e quarenta e quatro 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 e o salário mínimo supere o valor do piso salarial.

Parágrafo primeiro – O valor da hora trabalhada é de **R\$ 7,00 (sete reais)**.

Parágrafo segundo - 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\$15,00 (quinze reais)** por hora trabalhada, acrescida de 1/6 (um sexto) do repouso semanal remunerado, em sendo a contratação por hora trabalhada (horista).

Parágrafo terceiro – 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 quarto – 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 quinto – 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 sexto – Fica estabelecido que havendo majoração de 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 SALARIAL

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial de todos os empregados que ganham acima do piso da categoria, será de **12% (doze por cento)**, a ser aplicado sobre o salário de abril de 2021 e concedidos no salário do mês de abril de 2022.

Parágrafo primeiro: O reajuste salarial dos empregados admitidos entre 01/03/2023 até 30/03/2024, 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 - IDENIZAÇÃO 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 como carga horária diárias de 08 (oito) horas terão direito ao vale alimentação, ou refeição de **R\$ 17,00 (dezesete 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 – AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Os empregados serão mensalmente reembolsados no valor de **R\$ 200,00 (duzentos reais)** por cada filho até que complete 06 (seis) anos de idade, mediante a apresentação de matrícula e comprovantes de pagamento e 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 SEGUNDA – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregados subordinados 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 discriminada no Manual de Orientação e Regras.

O BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR não é contribuição sindical e seu pagamento não se destina a Fenac e nem ao Senalba. 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), tendo seu recolhimento força de lei, nos termos do art.611 da CLT, sendo ainda seu recolhimento 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, informando a quantidade exata de empregados que possua para que após proceda ao pagamento da quantia de R\$ 21,00 (vinte reais) por cada trabalhador que possua até o dia 10 (dez) de cada mês, e a partir de 10/03/2024.

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 custeio do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empregadoras, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

Parágrafo quarto – Devido á 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 recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo sexto – O empregador, que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados (benefícios à empregadora).

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 20 (vinte) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal feita pela gestora, ficará isento desta indenização.

Parágrafo 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 informado não possuir empregados ou ainda informado quantidade menor de empregados que possua, com a finalidade de sonegar/recolher 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**

ITEM	BENEFÍCIO	TRABALHADOR	CÔNJUGE	FILHOS MENORES	EMPRESA	ENTIDADE	Nº DE PARCELAS	VALORES EM R\$
01	Natalidade	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	500,00
02	Farmácia	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	500,00
03	Capacitação	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	1.500,00
04	Manutenção da Renda	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	12	1.300,00

	Familiar							
05	Alimentar	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	12	170,00
06	Serviço Funeral	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	4.000,00
07	Reembolso Rescisão	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	1.100,00
08	Licença Paternidade	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	500,00
09	Alimentar por Afastamento	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	02	170,00
10	Gestão e Cobrança	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	2,00
11	Conecta Entidades	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
12	Conecta Empresa	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	0,00
13	Mural de Empregos	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	0,00
14	Recolocação Pré Inventário	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	0,00
15	Registro de Ponto Remoto	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	1.000,00
16	Mapeamento de Base	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
17	Supervisão de CCT	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
18	Certificado de Regularidade Sindical	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
19	Apoio Jurídico	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	1,00
20	Programas Sociais	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,50
21	Psicossocial e Nutricional	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	0,00
22	Compra Direta	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	0,00
23								

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 negativação da empregadora nos cadastros de inadimplentes, multa de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por cada trabalhador não, informado bem como 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 TERCEIRA – CONTRATO DE TRABALHO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de Trabalho de Experiência, previsto no artigo 455, 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 QUARTA – 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 – Se a função do trabalhador horista for Técnico de Ensino, Monitor, Instrutor e Professores de cursos livres, cursos técnicos, cursos profissionalizantes, cursos preparatórios para concursos, cursos de idiomas o valor de sua hora trabalhada será a prevista no parágrafo segundo da cláusula terceira, ou seja, R\$ 13,22 (treze reais e vinte e dois centavos).

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

Parágrafo sexto – **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 sétimo – 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 oitavo – **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.** O contrato de Trabalho de Experiência, previsto no artigo 455, parágrafo único da CLT, será estipulado por um prazo de 90 (noventa) dias.

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

Parágrafo décimo – **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 QUINTA – DAS PROIBIÇÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Ficam expressamente proibidos os seguintes contratos de trabalho, ou visem burlar o reconhecimento do 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, preconizados 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 SEXTA – 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 SÉTIMA – 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 OITAVA – 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 e 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 NONA – 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 VIGÉSIMA – 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 PRIMEIRA – DURAÇÃO DE HORA-AULA TRABALHADA

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

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – 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 trabalharem em tal regime, baterão os respectivos cartões de ponto tão somente nas entradas e saídas dos plantões.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – BANCO DE HORAS

Fica instituído o regime de compensação de horas trabalhadas, denominado Banco de Horas, na forma 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 da 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 QUARTA – 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 QUINTA – ABONO AO EMPREGADO ESTUDANTE

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – 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 demissão do mesmo, pelo titular ou responsável portando documento do titular.

Parágrafo terceiro – Fica obrigado o Empregado 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 SÉTIMA – 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 OITAVA – 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 de Cônjuge, Ascendente, Descendente, Irmãos ou a pessoa que, declara em sua CTPS e Previdência Social, que viva sob sua dependência econômica.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – 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 TRIGÉSIMA – 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 PRIMEIRA – DO ACESSO AOS 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 48h (quarenta e oito horas), diretamente com a Diretoria.

Parágrafo primeiro – 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 SEGUNDA – 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. Fica assegurado somente aos empregados cujas empregadoras se localizem no interior do Estado do Ceará requerer a devolução via e-mail. O prazo para exercer o direito à oposição será de 10 (dez) dias corridos.

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 segundo – O enquadramento sindical se faz pela atividade empresarial/econômica/associativista do empregador e não pela função do empregado e nos termos do quadro de atividades e profissões do art. 577 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADOR/CONFEDERATIVA

Todas as pessoas jurídicas integrantes da categoria econômica, conforme artigo 8º inciso IV da Constituição Federal e aprovado em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 07/03/2022, recolherão o título de contribuição confederativa, o percentual de **4%** (quatro por cento) a ser recolhida em guia própria a ser emitida pela FENAC, da seguinte forma:

***2%** (dois por cento) sobre o total da folha de pagamento de **ABRIL/2022**, reajustada, a ser pago no mês de **MAIO**;

***2%** (dois por cento) sobre o total da folha de pagamento de **ABRIL/2022**, reajustada, a ser pago no mês de **SETEMBRO**;

Parágrafo primeiro – A contribuição será cobrada independente 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, para cada parcela de contribuição, será de R\$350,00 (trezentos e cinquenta 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 – O recolhimento efetuado fora os 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADOR/ANUIDADE – ESTABELECIMENTOS DE ENSINO LIVRE:

A Empresa poderá substituir as Contribuições Sindical e Confederativa, recolhendo a ANUIDADE ASSOCIATIVA. Os valores cobrados terão como referência o ano de 2022, na

modalidade de anuidade, que poderá ser parcelada em 12 (doze) vezes, **mediante a solicitação da empresa;**

Parágrafo primeiro – O parcelamento é uma facilidade concedida às empresas, porém por se 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 a parcelas a vencer.

Valores por CNPJ, independente de matriz ou filial:

1. De 1 à 9 unidades por grupo econômico = R\$ 1.800,00 anuidade, podendo ser parcelada em até 12 x R\$ 150,00 mês;
2. 10 à 19 unidades por grupo econômico = R\$ 1.440,00 anuidade, podendo ser parcelada em até 12 x R\$ 120,00 mês;
3. De 20 à 29 unidades por grupo econômico = R\$ 1.188,00 anuidade, podendo ser parcelada em até 12 x R\$ 99,00 mês;
4. Acima de 30 unidades por grupo econômico = R\$ 1.068,00 anuidade, podendo ser parcelada em até 12 x R\$ 89,00 mês.

Parágrafo segundo – Benefícios:

1. Consultas ilimitadas sobre questões trabalhistas formalizadas por e-mail;
2. Participação nas negociações coletivas de trabalho decidindo o reajuste salarial da SUA empresa/entidade;
3. Participação nas assembleias que decidem o rumo do seguimento;
4. 50% de desconto em cursos e palestras organizadas pela FENAC;
5. 20% de desconto em cursos e palestras apoiados pela FENAC;
6. Clube de benefícios, com diversos descontos e vantagens na aquisição de produtos e serviços com parceiros;
7. Cobertura de ações coletivas favoráveis ao seguimento;
8. Isenção do pagamento de contribuição confederativa e contribuição sindical patronal do ano em que houver o recolhimento da anuidade associativa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – 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 SÉTIMA – 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.

Parágrafo primeiro – Por força de obrigatoriedade dos art. 611 da CLT ficam obrigados todas as empregadoras neste e abrangidas por este instrumento coletivo 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 ação pelo sindicato obreiro.

Parágrafo terceiro – A homologação da rescisão de contrato de trabalho constitui uma segurança jurídica para ambas as partes e tem como propósito proporcionar a assistência e orientação na rescisão do contrato e assegurar a correta verificação do pagamento das parcelas rescisórias, legitimando ao 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 no parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se aposta 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 – Será cobrada uma taxa de R\$ 15,00 (quinze) reais a ser pago pela empregadora pelo ato homologatório, para fins de custear as despesas com o agente homologador.

Parágrafo sétimo – Os documentos no ato da homologação são: 05 vias de termo de rescisão (TRCT), extrato de FGTS, comprovante de pagamento da multa rescisória (40% sobre FGTS), carteira de trabalho e guias de seguro desemprego.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – SINDICAL PATRONAL

Conforme aprovada em assembleia do dia 07/03/2022, 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 NONA – APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

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 de 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 de art. 577 da CLT, com abrangência territorial em todo o Estado do Ceará.

Parágrafo único – 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 aula 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 PA 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 fundos lucrativos, agenciamento de profissionais para atividades esportivas, culturais e artísticas, serviços de organização 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 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, casa 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 arte, vaquejada, discotecas, danceterias, e salões de dança, boates;

05 – Agremiações e Sociedades Civis 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, Mitras Diocesanas e outras entidades de formação e cultura religiosa.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – 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 do acordo coletivo** em separado junto as Entidades signatárias (FENAC e SENALBA/CE), 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – 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 TERCEIRA – 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. 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
FEDERAÇÃO NACIONAL DE CULTURA FENAC

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