

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RN000195/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/05/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023308/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 13622.201410/2024-86  
DATA DO PROTOCOLO: 22/05/2024

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

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

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 e de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, do Plano da CNTEC**, com abrangência territorial em RN.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS ADISSIONAIS

**A) SERVENTES, AUXILIARES DE SERVIÇOS GERAIS E AGENTES DE APOIO**, terão piso salarial de **R\$ 1.413,07** (um mil, quatrocentos e treze reais e sete centavos), para cada jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, totalizando 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

**B) CONTÍNUOS, ATENDENTES, RECEPCIONISTAS, VENDEDORES, AUXILIARES e ASSISTENTES ADMINISTRATIVOS, COORDENADOR DE ATIVIDADES FÍSICAS, MESTRE DE ENSINO, MONITOR, INSTRUTOR DE GINÁSTICA, INSTRUTOR DE MUSCULAÇÃO, INSTRUTOR DE LUTA, INSTRUTOR DE DANÇA, INSTRUTOR DE BICICLETA IN DOOR, PROFISSIONAL DE EDUCAÇÃO FÍSICA, INSTRUTOR DE YOGA, INSTRUTOR DE TAI-CHI-CHUAN, INSTRUTOR DE NATAÇÃO, TERAPEUTA CORPORAL, AGENTE DE MARKETING E DEMAIS INSTRUTORES** fica estabelecido o piso salarial de **R\$ 1.419,49** (um mil, quatrocentos e dezenove reais e quarenta e nove centavos), para cada jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, totalizando 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Faculta-se aos empregadores a contratação dos profissionais constantes na letra "c", por regime de hora/aula, ficando estabelecido o piso de **R\$ 11,80** (onze reais e oitenta centavos), por hora/aula, acrescidos de 1/6 (um sexto) referente ao repouso semanal remunerado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ante as características da atividade, não será considerado como trabalho prestado à empresa ou hora trabalhada à disposição da empresa, o serviço prestado por empregado que, mesmo sendo empregado da empresa, desenvolva a atividade de Personal Trainer, fora de seu horário de trabalho estabelecido pela empresa, recebendo diretamente do cliente que o contratou, a sua remuneração.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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 das categorias profissionais aqui abrangidas, e o referido aumento será considerado “antecipação de reajuste salarial”, podendo ser compensado quando da aplicação de reajuste salarial fixado por instrumento coletivo.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - ADMISSÕES APÓS MARÇO**

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

### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL E DATA BASE**

O reajuste salarial da categoria será o percentual de 4% (quatro por cento), com vigência a partir de 1º de março de 2024, a ser aplicado sobre o salário de março de 2023.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica fixada a data-base da categoria no mês de março.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** -Os reajustes espontâneos ou compulsórios havidos no período compreendido entre 01/03/2023 a 29/02/2024, na aplicação dos percentuais previstos no caput da cláusula poderão ser deduzidos no percentual a ser aplicado, salvo os decorrentes de promoção, transferência ou equiparação salarial nos termos do art. 461 da CLT.



## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - DAS MODIFICAÇÕES DOS HORÁRIOS**

A organização de horários das Empresas e suas modificações eventuais se processam mediante comum acordo entre diretores e trabalhadores, para que trabalhem 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DATA DO PAGAMENTO**

Os empregadores se obrigam a efetuar o pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente. Aqueles que não efetuarem os pagamentos dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para o recebimento no banco dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - DO CÁLCULO DO PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO E FÉRIAS**

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

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA NONA - ANUÊNIO**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para as Academias este benefício passará a vigorar contado a partir de 1º de maio de 2015, não sendo obrigatório para períodos anteriores a essa Convenção Coletiva de Trabalho.

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

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

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

**PARÁGRAFO QUARTO** - As empresas que já concediam triênio, biênio, anuênio ou outra modalidade de benefício de forma espontânea, anteriormente a regulamentação deste benefício em nossas Convenções Coletivas, concederão o benefício até atingir o máximo de 10% (dez por cento), ficando a critério do empregador, a concessão que venha ultrapassar o limite máximo estabelecido.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno será acrescida de 30% (trinta por cento), para fins do art.73 da CLT.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO VALE-TRANSPORTE**

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

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

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

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir de **01/03/2024**, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo Segundo** – Considerando as vantagens constantes do quadro discriminado no § 12º desta cláusula, que também se aplicam às empresas, para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e, com expresse consentimento das entidades convenentes, as empresas pagarão até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando no mês da homologação desta, a partir de 10/03/2024**, o valor **total de R\$ 21,00 (vinte e um reais)**, e a partir de **10/06/2024**, o valor **total de R\$ 22,00 (vinte e dois reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios sociais as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador, motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o pagamento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao pagamento deste benefício a partir do décimo terceiro mês,

ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o pagamento relativo ao trabalhador afastado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior perdeu eficácia ante o encerramento do prazo de vigência, as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto devidos face ao encerramento desta cláusula específica e constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto, com novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

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

<b>BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>		<b>DESCRIPTIVO</b>
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	2X	R\$ 300,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 1.500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, 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 ONLINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ONLINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ONLINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

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

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam todos os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar

B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e [www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais](http://www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais);

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

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

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

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

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS RESCISÕES CONTRATUAIS DOS HORISTAS**

As rescisões contratuais dos horistas serão calculadas pela média salarial dos últimos 12 (doze) meses.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES**

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

**Parágrafo único** - *Documentos necessários para homologação:*

- Termo de rescisão de Contrato de Trabalho – TRCT, em 5(cinco) vias;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social –CTPS, com as anotações atualizadas;
- Cópia do Aviso Prévio ou Pedido de Demissão;
- Exame Demissional;
- Livro ou Ficha de registro do empregado;
- Formulários para encaminhamento do Seguro-Desemprego;
- **Folha de Pagamento ou Contra Cheque dos últimos seis meses;**
- Comprovante do recolhimento das Contribuições Sindicais;
- Extrato Analítico do FGTS atualizado, e guias de recolhimento que não constam no extrato;
- Guia GRFC – multa rescisória (quando demitido);
- Chave da conectividade social;

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DO EMPREGADO FALECIDO**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DE MEIOS DE PROVA DOS PAGAMENTOS**

A assistência ao empregado na rescisão de contrato compreende os seguintes atos: a) informar direitos e deveres aos interessados; b) conciliar controvérsias; c) conferir os reflexos financeiros decorrentes da extinção do contrato e d) zelar pela quitação dos valores especificados no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho. Dada a natureza de ato vinculado da assistência, o agente somente deve admitir os meios de prova de quitação previstos em lei ou jornais administrativos aplicáveis, quais seja o pagamento em espécie ou cheque administrativo, no ato da assistência; a comprovação da transferência dos valores para a conta corrente do empregado por meio eletrônico, por depósito bancário, ou ordem bancária de pagamento ou de crédito. Ref. Art. 477, § 4º da CLT e art.36 da IN nº 3 de 2002.



## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTA DE REFERÊNCIA**

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

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO TRABALHO AUTÔNOMO**

Concomitante, o profissional de Educação Física PODERÁ SER EMPREGADO e Personal Trainer autônomo em Academia Esportiva.

- a) Como empregado, registrado, com cargo, salário e jornada de trabalho definidos contratualmente, prestará serviços destinados aos clientes da Empresa/Academia;
- b) Como personal trainer autônomo, utilizando os equipamentos e instalações cedidas pela Empresa/Academia mediante contrato, prestará serviços a clientes seus, individualmente, em horários diferentes daqueles de seu contrato de trabalho como empregado, recebendo diretamente deles, pelos seus serviços prestados. Por não haver subordinação, não haver interferência na administração, metodologia e procedimentos inerentes ao seu trabalho junto aos seus clientes, não há vínculo empregatício deste com a Empresa/Academia.

Inexistindo elementos caracterizadores de vínculo empregatício contidos na legislação, a Empresa/Academia e o profissional de Educação Física poderão celebrar, entre si, Contrato de Parceria, que deverá respeitar normas esclarecedoras.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL**

Faculta-se a empresa à adoção de contrato de trabalho em tempo parcial, fixando-se a jornada de trabalho para esta espécie, em vinte e cinco (25) horas semanais e cento e vinte e cinco (125) horas mensais. Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante pedido escrito específico.

***PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão trabalhar em horário extraordinário.*

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTRATO A PRAZO DETERMINADO**

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RECRUTAMENTO INTERNO**

Assegurar prioridade de recrutamento interno no provimento de novas vagas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO**

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

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

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

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

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

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

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO TEMPO DE HORA-AULA**

Para todos os efeitos, a duração da hora-aula trabalhada em estabelecimentos de ensino livre será de 60 (sessenta) minutos.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A fração da hora-aula trabalhada a mais, será paga proporcionalmente.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica estabelecida a compensação de jornada, pela qual as Empresas ficam desobrigadas a pagar acréscimos de salário se, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, no prazo de 1 (um) ano.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** *No caso de rescisão contratual o empregado terá direito de receber as horas extras não compensadas, com adicional de 50% (cinquenta por cento) no ato da rescisão.*

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS**

Atendendo às necessidades específicas do segmento, fica estabelecida a possibilidade da adoção de banco de horas, que obedecerá aos seguintes parâmetros:

**Parágrafo Primeiro:** Nas situações em que a demanda por trabalho for menor, a jornada de trabalho poderá ser reduzida, sem que haja correspondente redução de salários dos empregados. Já nas situações em que a demanda por trabalho for maior, a jornada de trabalho poderá aumentar, sem que haja pagamento imediato de horas extras.

**Parágrafo Segundo:** Mensalmente deverá ser efetuado um demonstrativo do total de horas trabalhadas e não trabalhadas no período. O demonstrativo deverá estar disponível aos empregados para consulta e conferência.

Parágrafo Terceiro: Caso o total apurado seja diferente daquele teoricamente obtido em uma jornada normal de trabalho, a diferença deverá ser contabilizada no Banco de Horas, cujo funcionamento se dará do acordo com as seguintes regras:

- a) Poderão ser lançadas no banco, horas a “crédito”, assim compreendidos os períodos em que os empregados tenham trabalhado além de sua jornada habitual, o que somente poderá ocorrer por determinação do empregador;
- b) Poderão ser lançadas no banco, de horas a “débito”, assim compreendidos os períodos em que os empregados tenham trabalhado aquém de sua jornada habitual, o que poderá ocorrer por determinação do empregador; por solicitação dos empregados; ou por “abonos” (de faltas e atrasos não combinados), a critério do empregador.
- c) As horas creditadas ou debitadas no banco de horas observarão sempre a proporção de 1 para 1.
- d) Ao final de cada período de 12 meses (que corresponderá à vigência da Convenção Coletiva), será feito o fechamento do banco de horas para cada trabalhador, facultado, aos empregadores, a qualquer momento, realizar o pagamento e liquidação das horas a “crédito” dos empregados.
  - d1) Caso o saldo do banco apresente horas positivas (horas a crédito), os empregadores efetuarão o pagamento com o adicional de horas extras de 50%;
  - d2) Caso o saldo do banco apresente horas negativas (horas a débito) resultante não devidamente compensadas, os empregadores poderão efetuar o desconto do saldo.
  - e) Quando da rescisão contratual será procedido o fechamento extra do banco de horas observando-se os critérios acima.

As Partes declaram e convencionam entre si não haver qualquer incompatibilidade entre o regime de flexibilização aqui pactuado (Banco de Horas) e as outras formas de compensação de jornada de trabalho pactuadas diretamente entre empregado e empregador.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALOS**

Ante as características da atividade, é facultado à empresa estabelecer jornada de trabalho com intervalo intrajornada superior a duas (2) horas, sem que isto implique em caracterização de trabalho extraordinário e conseqüente pagamento de horas extras, sendo estas devidas somente no caso de a jornada laboral ultrapassar quarenta e quatro (44) horas semanais.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE PONTO**

As partes ajustam que as empresas poderão adotar o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto Alternativo (“Sistema Alternativo”) nos termos da Portaria/MTP nº 671 de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência.

Parágrafo único: As empresas poderão, ainda, adotar outros meios de controle de ponto, inclusive através de programas e aplicativos, nos termos da PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FALTA DADA POR FUNCIONÁRIO ESTUDANTE**

A falta ao serviço de empregado estudante em dias de prestação de exames escolares, supletivos ou vestibulares, se esses forem realizados dentro da jornada de trabalho, será justificada, desde que haja prévia comunicação, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROVAS ESCOLARES**

Os empregados estudantes ficarão dispensados do trabalho, a critério do empregador, por 1 (uma) hora, sem prejuízo de seus direitos e vantagens, desde que apresentem comunicação por escrito à suscitada, até 72 (setenta e duas) horas antes de cada prova. Esse direito só é válido para empregados que estiverem cursando ensino fundamental, médio ou superior.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA REDUÇÃO SALARIAL**

Não se considera redução salarial, a diminuição de jornada decorrente da extinção de turma em razão da baixa frequência de alunos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DOS PROFISSIONAIS HORISTAS**

Não serão computadas para pagamento, as horas não trabalhadas nos casos de profissionais horistas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA**

Fica facultado ao empregador, quando a lei permitir, instituir horário de trabalho em regime de plantões, com escala de 12 X 36 (doze por trinta e seis) horas, neles compreendidos os períodos de refeições. Os empregados que trabalharem em tal regime, baterão os respectivos cartões de ponto, ou qualquer forma de controle de ponto, tão somente na entrada e saída dos plantões.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INÍCIO DO GOZO DE FÉRIAS**

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

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA NOJO**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 5 (cinco) dias consecutivos, a contar da data do óbito do (a) cônjuge, descendentes ou ascendentes, mediante comprovação.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA GALA**

Fica estabelecido que a licença para casamento de empregados, integrantes da categoria, é de 3 (três) dias consecutivos, a partir da data do evento, excetuados sábados, domingos e feriados, mediante comprovação.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA**

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

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 03/04/2024, 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/2024.

**Parágrafo Primeiro** - 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 Segundo** – A empresa poderá solicitar o parcelamento da contribuição assistencial em até 02 parcelas.

**Parágrafo Terceiro** – A Empresa poderá substituir as Contribuições Sindical e Assistencial, recolhendo a MENSALIDADE ASSOCIATIVA.

Valores por CNPJ, independente de matriz ou filial:

1. De 1 a 9 unidades por grupo econômico = R\$ 156,00 mensais;
2. 10 a 19 unidades por grupo econômico = R\$ 125,00 mensais;
3. 20 a 29 unidades por grupo econômico = R\$ 103,00 mensais;
4. Acima de 30 unidades por grupo econômico = R\$ 93,00 mensais.

**Parágrafo Quarto** - Caso haja inadimplemento das parcelas, após 30 dias de vencimento as mesmas serão protestadas e antecipadas as parcelas a vencer.

**Parágrafo Quinto:** 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 Sexto:** 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS/ CUSTEIO SINDICAL/ TAXA ADMINISTRATIVA**

Os empregadores descontarão dos salários dos seus empregados, associados ou não ao sindicato, no primeiro mês que ocorra o benefício decorrente desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o valor correspondente a 1% (um por cento) da remuneração do salário base de cada colaborador alcançado e beneficiado com as cláusulas da presente Convenção, parcela que será descontada em folha de pagamento nos salários corrigidos no mês em que o reajuste for concedido, considerando que foi autorizado em Assembleia realizada pelo Sindicato da categoria.

**Parágrafo Primeiro:** Fica concedido aos trabalhadores que não concordarem com o desconto previsto nesta cláusula o prazo de 10 (dez) dias, contados a partir da data em que for efetuado o referido desconto, para manifestarem a sua oposição, a qual poderá ser realizada por meio de documento escrito e assinado, enviado via e-mail, no endereço: [senalbarn1986@gmail.com](mailto:senalbarn1986@gmail.com), ou por meio de protocolo realizado na sede do Senalba/RN.

**Parágrafo Segundo:** No mês em que for efetuado o Desconto Assistencial, não será feito o desconto mensalidade.

**Parágrafo Terceiro:** O recolhimento das importâncias objeto dos descontos previstos no *caput* desta Cláusula deverá ser realizado por intermédio de conta indicada de titularidade do Senalba/RN.

**Parágrafo Quarto:** Fica vedada a prática anti-sindical por parte do empregador na orientação da oposição do referido desconto.

**Parágrafo Quinto:** No caso de empregado admitido após a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecido que o desconto será efetuado no mês subsequente à vinculação do empregado em contrato por prazo indeterminado.

**Parágrafo Sexto:** O recolhimento da importância objeto do desconto previsto no “caput” desta cláusula deverá ser realizado através do depósito bancário no **Banco do Brasil**, agência nº 3293-X, conta corrente nº 215291-6, ou na **Caixa Econômica Federal**, agência nº 0035, operação nº 003, conta corrente nº 1379-5, em favor do SENALBA/RN.

**Parágrafo Sétimo:** Realizado o depósito, os empregadores encaminharão ao sindicato a relação nominal dos contribuintes com os respectivos valores e a cópia do depósito bancário.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BOLETINS INFORMATIVOS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES**

Os Estabelecimentos de Ensino Livre ficam obrigados a remeter ao SENALBA/RN até 30 (trinta) dias após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, cópia da relação anual de informações sociais – RAIS, relativa ao corrente ano, bem como xerox da guia de recolhimento da Contribuição Sindical dos empregados de 2024, acompanhada da respectiva relação dos empregados contribuintes.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACORDOS EM SEPARADO**

As Entidades/Empresas que não puderem cumprir com a presente convenção de trabalho, deverão requerer acordo em separado junto a FENAC e o SENALBA, até 90 (noventa) dias após a assinatura da presente Convenção, ficando a sua eficácia condicionada à participação efetiva dos signatários.

**Parágrafo 1º** - As empresas 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:

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

**Alínea 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.

**Alínea 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, por registro incorreto, a

qual deverá ser paga pelo infrator em benefício do sindicato prejudicado, restando afastada a previsão do artigo 477-A, da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SINDICAL PATRONAL**

Conforme aprovada em assembleia do dia 03/04/2024, a contribuição sindical patronal prevista nos artigos 579 e 580 III da CLT terá natureza compulsória para toda a categoria e deverá ser obrigatoriamente recolhida por toda a categoria no mês de janeiro de cada ano, através de guia própria, emitida pela FENAC.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JUÍZO COMPETENTE**

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

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - APLICAÇÃO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as relações entre Empregadores e Empregados em Academias de Ginásticas, cultura física, Esportes Terrestres, Aquáticos e Aéreos, musculação, danças, artes marciais, yoga, tai-chi-chuan, pilates, tênis, futebol, natação, e demais modalidades de atividades físicas, desportivas, condicionamento físico, profissionais de educação física, ensino de esportes e atenção à saúde humana com abrangência territorial em RN.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTAS**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS**

Os empregadores se obrigam a manter todas as conquistas e benefícios da Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

}

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

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

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

Anexo (PDF)

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