

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE001129/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/10/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR053789/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.208760/2023-08
DATA DO PROTOCOLO: 04/10/2023

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

SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DO CEARA SINDICLUBE, CNPJ n. 01.680.158/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO SERGIO TEIXEIRA;

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 julho de 2023 a 30 de junho de 2024 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do plano da CNTEEC**, com abrangência territorial em **Acarape/CE, Acaraú/CE, Acopiara/CE, Aiuaba/CE, Altaneira/CE, Alto Santo/CE, Amontada/CE, Antonina do Norte/CE, Aracati/CE, Aracoiaba/CE, Araripe/CE, Aratuba/CE, Assaré/CE, Aurora/CE, Banabuiú/CE, Barbalha/CE, Barreira/CE, Barro/CE, Baturité/CE, Beberibe/CE, Bela Cruz/CE, Boa Viagem/CE, Brejo Santo/CE, Camocim/CE, Campos Sales/CE, Canindé/CE, Capistrano/CE, Cariré/CE, Caririaçu/CE, Cariús/CE, Carnaubal/CE, Cascavel/CE, Catarina/CE, Cedro/CE, Chaval/CE, Chorozinho/CE, Coreaú/CE, Crateús/CE, Crato/CE, Croatá/CE, Cruz/CE, Farias Brito/CE, Forquilha/CE, Fortaleza/CE, Fortim/CE, Frecheirinha/CE, Granja/CE, Groaíras/CE, Guaiúba/CE, Guaraciaba do Norte/CE, Guarimiranga/CE, Hidrolândia/CE, Horizonte/CE, Ibiapina/CE, Icapuí/CE, Icó/CE, Iguatu/CE, Independência/CE, Ipaporanga/CE, Ipaumirim/CE, Ipu/CE, Ipueiras/CE, Iracema/CE, Irauçuba/CE, Itaiçaba/CE, Itaitinga/CE, Itapajé/CE, Itapipoca/CE, Itapiúna/CE, Itarema/CE, Jaguaretama/CE, Jaguaribe/CE, Jaguaruana/CE, Jardim/CE, Jati/CE, Juazeiro do Norte/CE, Jucás/CE, Lavras da Mangabeira/CE, Limoeiro do Norte/CE, Marco/CE, Massapê/CE, Mauriti/CE, Meruoca/CE, Milagres/CE, Milhã/CE, Missão Velha/CE, Mombaça/CE, Monsenhor Tabosa/CE, Morada Nova/CE, Morrinhos/CE, Mucambo/CE, Mulungu/CE, Nova Olinda/CE, Nova Russas/CE, Novo Oriente/CE, Orós/CE, Pacajus/CE, Pacoti/CE, Pacujá/CE, Palmácia/CE, Paracuru/CE, Paraipaba/CE, Pambu/CE, Paramoti/CE, Pedra Branca/CE, Penaforte/CE, Pentecoste/CE, Pereiro/CE, Pindoretama/CE, Piquet Carneiro/CE, Poranga/CE, Porteiras/CE, Potengi/CE, Quixadá/CE, Quixelô/CE, Quixeramobim/CE, Quixeré/CE, Redenção/CE, Reriutaba/CE, Russas/CE, Saboeiro/CE, Santa Quitéria/CE, Santana do Acaraú/CE, Santana do Cariri/CE, São Benedito/CE, São Gonçalo do Amarante/CE, São João do Jaguaribe/CE, São Luís do Curu/CE, Senador Pompeu/CE, Sobral/CE, Solonópole/CE, Tabuleiro do Norte/CE, Tamboril/CE, Tauá/CE, Tianguá/CE, Trairi/CE, Ubajara/CE, Umari/CE, Umirim/CE, Uruburetama/CE, Varjota/CE, Várzea Alegre/CE e Viçosa do Ceará/CE.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso salarial mínimo de admissão a partir de 1º de Julho de 2023, já corrigido é de **R\$ 1.330,00 (mil trezentos e trinta reais)** 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\$ 6,00 (seis reais) para os mensalistas que ganham o piso da categoria.

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\$ 9,00 (nove 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 SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial de todos os empregados que ganham acima do piso da categoria, será de **3%** (três por cento) para os empregados que ganham acima do piso salarial aqui estabelecido.

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

Parágrafo segundo: 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.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA SEXTA - 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - 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\$ 10,00 (dez 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.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA OITAVA - 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 Convenentes, 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 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](http://www.beneficiosocial.com.br), informando a quantidade exata de empregados que possua, até o dia 10 (dez) de cada mês, para que após proceda o pagamento da quantia de **R\$ 20,00** (vinte reais) por cada trabalhador, a partir do dia 10/09/2023.

Parágrafo Segundo - A prestação dos benefícios iniciará a partir de 01/09/2023 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 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 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), bem como não terá o empregado, o direito ao recebimento e gozo de tais benefícios.

Parágrafo Sétimo – 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 Oitavo – 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 Nono – **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 Familiar	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	12	1.300,00
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	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	0,00

	Empresa							
13	Mural de Empregos	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	0,00
14	Recolocação	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	0,00
15	Pré Inventário	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	1.000,00
16	Registro de Ponto Remoto	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	0,00
17	Mapeamento de Base	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
18	Supervisão de CCT	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
19	Certificado de Regularidade Sindical	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
20	Apoio Jurídico	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	1,00
21	Programas Sociais	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,50
22	Psicossocial e Nutricional	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	0,00
23	Compra Direta	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	0,00

Parágrafo Décimo - 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 Primeiro - 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, bem como ajuizamento de ação de cumprimento de convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo Décimo Segundo – A empresa gestora do benefício Social familiar somente poderá proceder à inativação por requerimento de empregador se houver a concordância expressa do SINDICLUBES 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 NONA - 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 - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 ou caso a empregadora mesmo efetivando a dispensa realize o pagamento das contribuições previdenciárias restantes à implementação da aposentadoria.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 DÉCIMA SEXTA - ABONO AO EMPREGADO ESTUDANTE

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - LICENÇA DE TRABALHO

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

- Até 05 (CINCO) dias consecutivos em virtude de Casamento;
- Para o pai, 05 (CINCO) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da 1ª semana;
- 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 TERCEIRA - UNIFORMES

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

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO AO SINDICATO OBREIRO

É livre a filiação de qualquer empregado de categoria profissional ou mesmo pessoa que se associe como associado benemérito nos termos do estatuto do Senalba. O valor da taxa de filiação é definido pela Diretoria do Senalba.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, as entidades integrantes da categoria econômica e associados devem recolher ao SINDICLUBE – CEARÁ uma taxa anual denominada de Taxa Negocial Patronal com percentual equivalente a 4% (quatro por cento) do valor líquido da folha de pagamento de seu quatro de pessoal. Essa taxa será paga em 02 (duas) parcelas até o dia 30, nos meses de setembro/2023 e janeiro/2024, sendo seus valores calculados com base na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento. Os boletos ou código PIX serão fornecidos pelo SINDICLUBE.

Parágrafo Primeiro: Fica ajustado que o valor de recolhimento máximo da Taxa Negocial Patronal não ultrapassará o valor de R\$10.000,00 (dez mil reais), no somatório das 02 (duas) parcela, devendo a 2ª parcela ser o complemento da segunda.

Parágrafo Segundo: O Clube que possuir até 10 (dez) empregados deverá recolher a quantia fixa de R\$500,00 (quinhentos reais) a título de contribuição por cada competência ou mês, no total de R\$1.000,00 (hum mil reais), até o dia 30, nos meses de setembro/2023 e janeiro/2024.

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.

Parágrafo Quarto – As entidades integrantes da categoria econômica e associados devem declarar o valor de suas folhas de pagamento para geração do Boleto (para o email sindiclubeceara@hotmail.com), independentemente de solicitação, até o dia 05 do mês de pagamento, sob pena de geração de cobrança sobre o valor máximo, ou seja, R\$5.000,00 (cinco mil reais) em cada mês.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES

A desobrigação de homologação de rescisão de contrato de trabalho no sindicato de empregados, prevista por inovação da reforma trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), somente ocorre se a convenção coletiva de trabalho de uma determinada categoria não mais obrigar a respectiva homologação. 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, para trabalhadores que possuam acima de 01 (um) ano de tempo de serviço.

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 n.º. 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. Caso o trabalhador seja associado Senalba/CE não haverá cobrança do valor do acompanhamento jurídico na homologação.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

O SINDICLUBES 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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

Parágrafo único – Antes da aplicação da multa a parte infratora passará pela instância administrativa em reunião conjunta com sindicado e Senalba/ce para fins de conciliação e/ou resolução da questão. Instância de mediação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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”.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 (SINDICLUBE 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.

}

RICARDO SERGIO TEIXEIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DO CEARA SINDICLUBE

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 Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.