



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

SENALBA/CE – sindicato dos empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional do Estado do Ceará, entidade sindical, CNPJ 07.386.824/0001-90, localizada na Rua Dr. Ratisbona, nº. 96, bairro de Fátima, CEP: 60.411-220, Fortaleza/CE, representado por seu presidente, o Sr. Thiago de Lima Machado, com o mesmo domicílio profissional, e-mail: senalba.juridico@gmail.com, fone: 85 99772.9561 e 85 99635.6226; e

SINDICLUBE - SINDICATO DOS CLUBES DO ESTADO DO CEARÁ, CNPJ n. 01.680.158/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO SÉRGIO TEIXEIRA, e-mail sindiclubeceara@hormail.com.

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 2025 a 30 de junho de 2027 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria de **EMPREGADOS DOS CLUBES SOCIAIS, ESPORTIVOS AMADORES, CLASSISTAS, CULTURAIS, RECREATIVOS, SERVIÇOS E CONGENERES DO MUNICIPIOS** Abrangência Territorial da Convenção Coletiva 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,



Domicílio Fiscal: Rua Dr. Ratisbona, 96, Bairro de Fátima, CEP: 60.411-220 - Fortaleza-CE

(85) 9 9772-9561  www.senalba.org.br  @senalba_ceara  @senalba.juridico@gmail.com

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, Guaramiranga/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, Parambu/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, 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 2025, já corrigido é de R\$ 1.538,00 (hum mil, quinhentos e trinta e oito 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 o salário mínimo supere o valor do piso salarial.

Parágrafo primeiro – O valor da hora trabalhada é de R\$7,00 (sete reais) para os mensalistas que ganham o piso da categoria.

Parágrafo segundo - Para os contratos de trabalho remunerados por hora (horista) as funções tais como Técnico de Ensino, Monitor, Instrutor e Professores 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 **5,20%** (cinco vírgula vinte 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 estabelecido que as empresas/entidades que tiverem empregados como carga horária diárias de 08 (oito) horas terão direito ao vale alimentação, ou refeição de **R\$ 15,00 (quinze reais)** por dia efetivamente trabalhado fornecida pela empresa/entidade em conformidade com o PAT.

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA OITAVA – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais prestarão obrigatoriamente e 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 ao SINDICLUBES 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\$ 23,00 (vinte e três reais)** por cada trabalhador que possua, até o dia 10 (dez) de cada mês.

Parágrafo segundo - A prestação dos benefício 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 a 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 à 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 retomar 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.

Parágrafo Sétimo - Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal feita pela gestora, ficará isento desta indenização.

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

Parágrafo Nono – Comprovante de regularidade do Benefício Social Familiar - Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, o qual deverá ser apresentado ao contratante, às entidades acordantes (SINDICLUBE e Senalba/CE) e aos órgãos fiscalizadores quando solicitado.

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

Parágrafo Décimo Primeiro – A tabela ABAIXO define os benefícios que serão prestados ao segmento. Para conhecimento integral do Manual de Orientação e Regras que regem o Benefício Social Familiar, acesse o site www.beneficiosocial.com.br, pois tal procedimento se faz necessário devido à grande quantidade de informações descritas neste Manual e sua transcrição, na íntegra, neste instrumento seria inviável.

Parágrafo nono – TABELA DE BENEFÍCIOS SOCIAIS DISPONIBILIZADOS AO SEGMENTO

Domicílio Fiscal: Rua Dr. Ratisbona, 96, Bairro de Fátima, CEP: 60.411-220 - Fortaleza-CE

(85) 9 9772-9561  www.senalbace.org.br  @senalba_ceara  @senalba.juridico@gmail.com

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIÇÃO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X R\$ 500,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	2X R\$ 300,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X R\$ 1.500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X R\$ 500,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	12X R\$ 1.300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12X R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.

BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$ 1.000,00	SERÁ ENCAMINHADO UMA VERBA AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

Parágrafo décimo segundo – 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 terceiro – 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, informado bem como ajuizamento de ação de cumprimento de convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo décimo quarto - 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. O 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\$15,00 (quinze reais)**

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.

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.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – 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, facultada 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA REDUZIDO PARA 30 (TRINTA) MINUTOS

Fica facultada às empresas a possibilidade de reduzir o intervalo intrajornada para repouso e alimentação de 1 (uma) hora para 30 (trinta) minutos, exclusivamente para jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias, nos termos da legislação vigente e da presente norma coletiva.

§ 1º – A redução mencionada nesta cláusula somente será permitida às empresas que comprovadamente atendam, cumulativamente, às seguintes condições:

I – Possuam estrutura adequada para o descanso e refeição dos empregados, com ambiente próprio e devidamente equipado destinado a refeitório, em conformidade com as normas de segurança e saúde do trabalho;

II – Assegurem que a adoção da redução não comprometerá a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores;

§ 2º – As empresas que optarem por essa redução deverão formalizar expressamente essa condição em seus regulamentos internos ou instrumentos equivalentes, garantindo ampla ciência aos seus empregados.

§ 3º – A presente cláusula não afasta a observância das demais normas de segurança e saúde do trabalho, devendo ser asseguradas as condições mínimas de higiene, ergonomia e conforto, de modo a preservar a saúde física e mental dos trabalhadores.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – 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 QUARTA – 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 QUINTA – 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 SEXTA – 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 SÉTIMA – ABONO AO EMPREGADO ESTUDANTE

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ABONO DE FALTAS

Obriga-se a empresa a reconhecer a 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 NONA- 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.

FÉRIAS E LICENÇAS

FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA – 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 PRIMEIRA – 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 SEGUNDA – 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 A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DO ACESSO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

As partes concordam que os dirigentes sindicais tenham acesso às 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 QUARTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL COMPULSÓRIA DO EMPREGADO

Fica instituída a contribuição assistencial compulsória devida por todos os empregados da categoria representada pelo SENALBA/CE, sejam filiados ou não ao sindicato, conforme deliberação aprovada em **Assembleia Geral realizada em 06 de junho de 2025**. O valor da contribuição será de R\$ 15,00 (quinze reais), em parcela única e anual, a ser descontado na folha

de pagamento do mês de **julho de 2025**, ou em mês subsequente, caso não haja tempo hábil para operacionalização do desconto e repasse. O valor deverá ser recolhido pela empregadora ao SENALBA/CE, independentemente de autorização prévia do empregado. Para tanto, caberá ao setor de pessoal da empregadora enviar a relação dos funcionários solicitando o envio do boleto para senalba.juridico@gmail.com

§1º – Base legal:

A presente cláusula encontra respaldo no artigo 513, alínea "e", da CLT, no Tema 935 do STF, que reconhece a constitucionalidade da contribuição assistencial instituída por acordo ou convenção coletiva, extensível a todos os empregados da categoria, inclusive os não filiados, desde que assegurado o direito de oposição, e no Enunciado nº 38 da ANAMATRA.

§2º – Abrangência da negociação coletiva:

A representação sindical por categoria profissional se realiza por meio das negociações coletivas, cuja participação dos sindicatos é obrigatória, nos termos do art. 8º, inciso VI, da Constituição Federal. Os instrumentos coletivos (acordos ou convenções) firmados alcançam todos os integrantes da categoria representada, independentemente de filiação ao sindicato.

§3º – Direito de oposição do empregado:

É assegurado ao empregado o direito de oposição à contribuição assistencial, ainda que não sindicalizado. O pedido de devolução deverá ser feito pessoalmente na sede do SENALBA/CE, localizada na Rua Dr. Ratisbona, nº 96, Bairro de Fátima, Fortaleza/CE, no prazo de 05 (cinco) dias corridos a contar da data do registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho. O atendimento será realizado de segunda a sexta-feira, no horário das 13h às 17h.

§4º – Forma de exercício do direito de oposição:

O pedido de devolução deverá ser feito diretamente pelo empregado, sem qualquer interferência da empregadora, de próprio punho, com assinatura, nome completo, número do CPF e/ou CTPS. No ato, o sindicato prestará esclarecimentos sobre a destinação da contribuição assistencial, destacando que se trata de verba essencial à manutenção da entidade sindical e à continuidade da representação e defesa dos direitos coletivos assegurados por meio da convenção ou acordo

coletivo de trabalho. O empregado será informado de que, na eventual extinção do sindicato, seus direitos sindicais deixam de existir, restando apenas as garantias previstas na CLT.

§5º – Proibição de conduta antissindical:

É expressamente vedado à empregadora intermediar, incentivar, facilitar ou induzir o exercício do direito de oposição por seus empregados. Constitui conduta antissindical qualquer ato da empregadora nesse sentido, incluindo: solicitar ao SENALBA/CE modelos de carta de oposição, fornecer ou divulgar modelos padrão aos empregados, disponibilizar papéis timbrados com essa finalidade ou solicitar orientações com o intuito de repassá-las. Caso comprovada tal conduta, será aplicada multa equivalente a 01 (um) salário mínimo, revertida em favor do SENALBA/CE.

§6º – Isenção por pagamento da contribuição sindical:

O empregado que, no ano de 2025, tiver efetuado o pagamento da contribuição sindical prevista nos termos da CLT e depositada na conta bancária do SENALBA/CE estará isento do pagamento da contribuição assistencial prevista nesta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL - 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 quadro 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\$8.000,00 (oito mil reais), no somatório das 02 (duas) parcelas, 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\$1.000,00 (mil reais) em 02 (duas) parcelas de R\$500,00 (quinhentos reais) até o dia 30, nos

meses de setembro/2023 e janeiro/2024 a título de contribuição.

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 arbitrada em até o valor máximo, ou seja, R\$4.000,00 (quatro mil reais) em cada mês

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 político-partidária, ou contra a administração da entidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – 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 nº. 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 todos os 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 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 homologações por meio de videoconferência ou via e-mail, sendo obrigatória a remessa da documentação assinada por ambas as partes.

Parágrafo sexto – Será cobrada uma taxa de R\$18,00 (dezoito) reais a ser pago pela empregadora pelo ato homologatório, para fins de custear as despesas com o agente homologador. Caso o trabalhador seja associado ao Senalba/CE não haverá cobrança do valor do acompanhamento jurídico na homologação.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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 da presente convenção coletiva de trabalho é obrigatória e compulsória.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias dos Empregados em clubes sociais e recreativos na abrangência do Estado do Ceará.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – MULTA

Multa equivalente 10% (dez por cento) do piso salarial vigente na época do evento e por empregado envolvido, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta norma, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada, bem como ainda a propositura de ação judicial de cumprimento de convenção coletiva de trabalho e/ou dano moral coletivo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – RENEGOCIAÇÃO DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

As cláusulas econômicas desta CCT obrigatoriamente deverão ser renegociadas em suas data-base em julho de 2026

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 às Entidades signatárias (SINDICLUBES 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 TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA 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”.

Fortaleza, 18 de junho de 2025



Domicílio Fiscal: Rua Dr. Ratisbona, 96, Bairro de Fátima, CEP: 60.411-220 - Fortaleza-CE

(85) 9 9772-9561  www.senalba.ce.gov.br  @senalba.ce.gov.br  @senalba.juridico@gmail.com

SIND EMPREG ENT D
CULT RECA SOCIAL O
FORM PROF
EST:07386824000190

Assinado de forma digital por SIND
EMPREG ENT D CULT RECA SOCIAL O
FORM PROF EST:07386824000190
Dados: 2025.07.15 15:06:30 -03'00'

THIAGO DE LIMA MACHADO
PRESIDENTE
SENALBA/CE



Documento assinado digitalmente
RICARDO SERGIO TEIXEIRA
Data: 22/07/2025 09:18:51-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

RICARDO SÉRGIO TEIXEIRA
PRESIDENTE
SINDICLUBES