



**ESTADO DO CEARÁ
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO CEARÁ**

PROJETO BÁSICO

OBJETO: *CONTRATAÇÃO DE ASSOCIAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA, SEM FINS LUCRATIVOS E DE COMPROVADA IDONEIDADE, PARA FORNECIMENTO DE MÃO DE OBRA COM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA, PARA O DESEMPENHO DE ATIVIDADES DE HIGIENIZAÇÃO/ DIGITALIZAÇÃO DE DOCUMENTOS E INTERPRETAÇÃO DE LIBRAS.*

FORTALEZA -CE

2021

1. Objeto

1.1. O objeto deste Projeto Básico consiste na contratação de instituição, sem fins lucrativos, para o fornecimento continuado de mão de obra, com dedicação exclusiva, para o desempenho das atividades de **digitalizador (CBO 4151-30), higienizador (CBO 4151-30), intérprete de Libras I (CBO 2614-25) e intérprete de Libras II (CBO 2614-25)**, cujos empregados sejam regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas;

1.2. Os serviços deverão ser prestados de acordo com os quantitativos e valores constantes da TABELA 1.

ITEM	ESPECIFICAÇÃO	UNIDADE DE MEDIDA	VALOR MÁXIMO UNITÁRIO MENSAL	VALOR MÁXIMO MENSAL	QUANTIDADE MÍNIMA A SER CONTRATADA (POSTO)
1	Serviço com mão de obra exclusiva de intérprete de Libras I	Posto	R\$ 4.075,36	R\$ 57.055,04	14
2	Serviço com mão de obra exclusiva de intérprete de Libras II	Posto	R\$ 4.897,85	R\$ 9.795,70	2
3	Serviço com mão de obra exclusiva de digitalizador	Posto	R\$ 2.363,70	R\$ 92.184,30	39
4	Serviço com mão de obra exclusiva de higienizador	Posto	R\$ 3.186,19	R\$ 86.027,13	27
TOTAL MÃO DE OBRA				R\$ 249.963,41	82

Tabela 1

2. Fundamentação Legal

2.1. Lei nº 8.666/93 e suas atualizações.

2.2. IN SEGES/MPDG nº 05/2017, no que couber.

2.3. Resolução do Órgão Especial nº 10/2020.

3. Regime de execução

3.1. Por se referir à contratação de serviços por preço certo de unidades determinadas, o regime de execução utilizado será o indireto – empreitada por preço unitário.

4. Justificativas para a aquisição

- 4.1.** Contribuir, no âmbito da visão institucional do Poder Judiciário cearense, para a construção da cidadania, por meio da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, nos termos do art. 8º da lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência);
 - 4.2.** Contribuir para as estratégias de tecnologia da informação e comunicação do TJCE, por meio da conversão de documentos em suporte de papel para formato digital;
 - 4.3.** Contribuir para a realização do Plano de Logística Sustentável do Poder Judiciário cearense, instituído pela Portaria 225/2018, considerando o uso eficiente de insumos e materiais, a implantação do processo judicial eletrônico e a informatização dos processos e procedimentos administrativos;
 - 4.4.** Reduzir, gradualmente, os custos com armazenagem e manuseio de documentos em suporte de papel;
 - 4.5.** Tratar e conservar o acervo documental, de valor legal ou histórico, por meio da aplicação de técnicas apropriadas de higienização, conservação e guarda.
- 5. Da contratação**
- 5.1.** A contratação será direta, com fulcro no inciso XX, do art. 24, da Lei 8.666/93;
 - 5.2.** A entidade selecionada para a prestação do objeto descrito nesse Projeto foi a Associação dos Pais e Amigos do Deficiente Auditivo – APADA. Essa opção se justifica pelo fato de essa ser a única entidade, de conhecimento dessa Corte, a executar as atividades em comento, por meio do emprego de colaboradores com deficiência auditiva, e, ao mesmo tempo, atender aos requisitos constantes do dispositivo legal mencionado no item anterior. Ademais, a APADA já desempenha as atividades em questão junto ao TJCE, por meio do contrato de n. 26/2016, tendo a qualidade e a relevância sido atestadas nos autos do Processo 8507345-44.2021.8.06.0000;
 - 5.3.** O valor da contratação é compatível com o de mercado: os custos para a contratação foram obtidos a partir de estudos internos, idênticos aos utilizados no pregão eletrônico. A taxa administrativa de 5% é a máxima a que o Poder Judiciário se dispõe a pagar em qualquer contratação de mão de obra com dedicação exclusiva.
 - 5.4.** A remuneração estabelecida para as funções de intérprete I e II foi estabelecida por meio de pesquisa no mercado (ANEXO IX), em

decorrência do grau de especialização das atividades, conforme constatado no Estudo Técnico Preliminar.

6. Vigência

6.1. O contrato **terá vigência de 12 (doze) meses**, contados da data da sua assinatura, podendo ser prorrogado de acordo com as disposições do art. 57, da Lei Federal nº 8.666/93, e conforme a conveniência estabelecida entre CONTRATADA e CONTRATANTE.

7. Local e condições da prestação dos serviços

7.1. Os serviços deverão estar disponíveis nas dependências do Poder Judiciário cearense de segunda a sexta-feira;

7.2. A distribuição do efetivo de pessoal nos locais da prestação de serviços poderá ser alterada de acordo com as necessidades administrativas do contratante, e será determinada pela Secretaria de Gestão de Pessoas, ficando qualquer outra alteração sujeita à prévia análise e aprovação da Secretaria;

7.3. As categorias profissionais descritas neste Projeto Básico serão regidas pela Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a Federação Nacional de Cultura (FENAC) e o Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado do Ceará (SENALBA), registrada no Ministério da Economia sob o código **CE000549/2021**;

7.4. A jornada de trabalho será de **20 (vinte) horas semanais para a função de higienizador e de 40 (quarenta) horas semanais para as demais funções**;

7.5. As categorias de intérprete II e higienizador poderão desempenhar suas atividades em ambientes insalubres, ficando o pagamento do adicional legal condicionado à apresentação, no ato da assinatura do contrato, de laudo de perícia realizada por profissional competente e devidamente registrado no Ministério do Trabalho e Previdência, atestando o grau de insalubridade, se houver, nos termos do art. 192 da Consolidação das Leis do Trabalho;

7.6. Para melhor atendimento às necessidades dos serviços ou por determinação legal, o Poder Judiciário cearense poderá, a seu critério, interesse e conveniência, alterar os horários de prestação de serviços, respeitada a carga horária semanal estipulada, excepcionalmente, quando

necessário, em suas dependências ou fora delas, em exclusivo objeto do serviço;

7.7. A critério da Administração, os serviços previstos para serem executados em horários fora do expediente normal serão compensados de segunda a sexta-feira, não podendo haver execução entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte;

7.8. As decisões e providências que ultrapassem a competência do Gestor do Contrato deverão ser solicitadas à Administração do TJCE, em tempo hábil, para adoção das medidas convenientes e necessárias ao caso;

7.9. A gestão do contrato caberá à Secretaria de Gestão de Pessoas, que é ordenadora de despesa, por meio do Serviço de Apoio à Gestão de Contratos (SGP), cabendo a fiscalização do mesmo à Superintendência da Área Judiciária;

7.10. A CONTRATANTE se reserva no direito de suspender, total ou parcialmente, a prestação dos serviços durante o período de recesso forense, hipótese na qual serão glosados da fatura os dias de não prestação dos serviços;

7.11. Fica vedada a participação de consórcios de empresas, o que não implicará nenhum prejuízo à competitividade por não envolver objeto de alta complexidade ou vulto, sendo possível a execução por empresas que, isoladamente, preencherem os requisitos do edital;

7.12. Fica vedada a participação de cooperativas, haja vista a submissão da mão de obra a ser contratada aos regulamentos do Poder Judiciário cearense, bem como o controle de frequência, restando, assim, configurada ausência de autonomia entre a Administração e cooperados, nos termos do artigo 10, inciso I da IN 5, de 26 de maio de 2017, da SEGES do Ministério da Economia.

8. Especificações dos Serviços

8.1. Categoria: Digitalizador

8.1.1. Qualificação exigida

- a) Possuir nível fundamental completo;
- b) Ser deficiente auditivo, segundo os padrões descritos no art. 4º, inciso II, do Decreto nº 3.298/99, com a redação dada pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/2004 - *perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;*

- f) Ter senso de organização, disciplina, discrição, cortesia;
- g) Demonstrar desenvoltura, destreza e responsabilidade na execução das atividades.

8.2.2. Descrição das atribuições

- a) Preparação do documento a ser higienizado: desmontagem, retirada de grampos, cliques e outros objetos estranhos;
- b) Controlar parâmetros ambientais para a preservação do acervo;
- c) Controlar armazenagem e embalagem de documentos;
- d) Realização da higienização e desinfecção dos documentos;
- e) Condução do documento à máquina higienizadora, utilização de pincel específico para limpeza dos processos;
- f) Manuseio página a página, com a remoção de poeiras, fungos, insetos etc.;
- g) Realização da remontagem ou encadernação de documentos higienizados e encaminhamento ao setor competente.

8.3. Categoria: Intérprete de Libras – Língua Portuguesa

8.3.1. Qualificação exigida

- a) Formação profissional, em nível médio, por meio de cursos reconhecidos, nos termos da Lei 12.319/2010;
- b) Ser proficiente em Tradução e Interpretação de Libras – Língua Portuguesa, nos termos da Lei 12.319/2010
- c) Observar a disciplina e o bom costume no local de trabalho;
- d) Possuir autocontrole, empatia e bom relacionamento no ambiente laboral;
- e) Ter senso de organização, honestidade, sigilo, disciplina, discrição, cortesia;

- f) Demonstrar desenvoltura, solidariedade, destreza e responsabilidade na execução das atividades.

8.3.2. Descrição das atribuições

- a) Efetuar comunicação entre surdos e ouvintes, surdos e surdos, surdos e surdos-cegos, surdos-cegos e ouvintes, por meio da Libras para a língua oral e vice-versa;
- b) Atuar no apoio à acessibilidade aos serviços do Poder Judiciário cearense, prestando auxílio a clientes internos e externos;
- c) Realizar tradução simultânea, para o público em geral, de sessões dos órgãos do Tribunal de Justiça;

9. Das obrigações do CONTRATANTE

9.1. O CONTRATANTE obrigar-se-á a fiscalizar, durante a execução do contrato, periodicamente, o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, de todos os empregados terceirizados, titulares e substitutos, em especial:

- 9.1.1. cumprimento da convenção coletiva de trabalho, legislação trabalhista vigente e jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho;
- 9.1.2. anotações na carteira de trabalho dos empregados alocados na prestação de serviço, durante a vigência do contrato (titulares e substitutos), para comprovar o registro profissional, o valor do salário e o cumprimento de obrigações trabalhistas;
- 9.1.3. pagamento de todas as verbas de natureza salarial - salário mensal, férias e 13º salário e todas as verbas rescisórias; fornecimento de vale-alimentação e vale-transporte;
- 9.1.4. realização de exames médicos obrigatórios, a exemplo dos exames admissionais e demissionais;
- 9.1.5. mensalmente e por amostragem, comprovantes individuais de depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e recolhimento das contribuições previdenciárias.

9.2. Indicar os locais onde deverão ser prestados os serviços;

- 9.3.** Permitir acesso dos empregados da CONTRATADA as suas dependências para execução das atividades referentes ao objeto deste Projeto Básico;
- 9.4.** Fornecer acesso aos sistemas informatizados a serem utilizados, exclusivamente, para o desempenho dos serviços a serem contratados;
- 9.5.** Solicitar a imediata retirada do local e ou a substituição de profissional da CONTRATADA que estiver sem o crachá, que embaraçar ou dificultar a sua fiscalização, ou cuja permanência na área, a seu exclusivo critério, julgar inconveniente;
- 9.6.** Notificar a empresa CONTRATADA sobre qualquer irregularidade encontrada na execução dos serviços;
- 9.7.** Efetuar os pagamentos devidos de acordo com as condições estabelecidas em Contrato;
- 9.8.** Fiscalizar a realização dos serviços, através de sua unidade competente, podendo em decorrência, solicitar à CONTRATADA a substituição de quaisquer dos profissionais que estiver prestando os serviços objeto deste Projeto Básico;
- 9.9.** Provocar a aplicação das penalidades previstas em Contrato, na hipótese de inadimplência da empresa contratada não cumprir suas obrigações, mantidas as situações normais de disponibilidade e volume dos serviços, arcando a referida empresa com quaisquer prejuízos que tal ato acarretar ao Poder Judiciário cearense;
- 9.10.** Estabelecer reuniões, quando solicitadas pelo CONTRATANTE, de modo a garantir a qualidade da execução e o domínio dos resultados e processos já desenvolvidos por parte do gestor e fiscal do contrato;
- 9.11.** Glosar da fatura, em caso de não substituição dos profissionais quando de suas ausências, os custos relativos a estes, no período de seu afastamento, assim como aplicar as devidas sanções conforme estabelecido no item XII deste Projeto Básico;
- 9.12.** Empreender todos os esforços para efetuar o pagamento das faturas da CONTRATADA até o 30º dia útil após a apresentação da Nota Fiscal dos serviços;
- 9.13.** Solicitar retificação de faturamento/nota fiscal que apresente incorreções à CONTRATADA para as devidas correções. Nesse caso, o prazo de que

trata o subitem anterior começará a fluir a partir da data de apresentação da nota fiscal/fatura corrigida;

9.14. Devolver em até 15 dias úteis a escala de férias à CONTRATADA que poderá solicitar explicações formais das alterações processadas, sendo obrigatória a aceitação, por parte da contratada, de todas aquelas que estejam fundamentadas com o plano de trabalho da área onde o funcionário estiver lotado e que visem a evitar que as atividades do TJCE sofram solução de continuidade;

9.15. Repassar à CONTRATADA os conhecimentos iniciais e básicos necessários ao desempenho das atividades contratadas, que deverá ser repassado, na eventualidade de rescisão contratual ou finalização do contrato, para a sucessora contratual.

10. Das obrigações da CONTRATADA

10.1. Manter, durante todo o período de duração do contrato, uma base de apoio na cidade de Fortaleza, Estado do Ceará, com toda a infraestrutura adequada, para atender às necessidades da CONTRATANTE no intercâmbio financeiro e de recursos humanos, devendo demonstrar essa condição em até 10 (dez) dias após a assinatura do contrato, através de comprovantes de endereço usuais (contas de água, energia etc.);

10.2. Manter e disponibilizar para atendimento dos serviços ora contratados os profissionais em número e nas condições estabelecidas neste Projeto Básico, a critério das necessidades do CONTRATANTE;

10.3. Apresentar, sempre que houver admissão de novos empregados pela CONTRATADA, a documentação exigida neste Projeto Básico;

10.4. Recrutar em seu nome e sob sua inteira responsabilidade os profissionais necessários à perfeita execução dos serviços, em número suficiente para que não haja interrupção dos mesmos, seja por motivo de férias, licença, falta ao serviço, demissão e outros análogos, cabendo-lhe todos os pagamentos, inclusive dos encargos sociais previstos na legislação vigente, atendendo os requisitos da função a ser exercida conforme descrito em contrato, certificando-os através de **carta de apresentação** com timbre da empresa, contendo no mínimo nome, CPF e data de início do exercício, **conforme modelo no Anexo IV**;

- 10.13.** Providenciar, na conveniência da Administração, a substituição de profissionais e a imediata correção das deficiências apontadas pelo CONTRATANTE, quanto à prestação dos serviços contratados; apresentar, através de relatório mensal, parte integrante do processo de solicitação de pagamento, as ausências ocorridas por motivo de atraso, faltas, licenças ou férias, sem as devidas substituições, a fim de que sejam glosadas do faturamento;
- 10.14.** Manter durante a vigência do contrato, todas as condições de habilitação e qualificação exigidas na Lei de Licitações, em compatibilidade com as obrigações assumidas;
- 10.15.** Prestar os serviços nas instalações designadas pelo Poder Judiciário cearense; executar os serviços através de pessoas idôneas, assumindo total responsabilidade por quaisquer danos ou faltas que venham a ser cometidas no desempenho de suas funções, podendo o Poder Judiciário cearense solicitar a substituição daquelas cujas condutas, a seu critério, sejam julgadas inconvenientes, ou não atendam às necessidades dos serviços;
- 10.16.** O empregado dispensado não poderá cumprir aviso prévio trabalhando nas unidades do Poder Judiciário cearense, salvo por decisão da Administração;
- 10.17.** Assumir total responsabilidade pelos encargos administrativos, tais como: controle de frequência, ausências permitidas, licenças autorizadas, férias, punições, admissões, demissões, transferências, obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias, equipamentos de proteção individual, encargos com acidentes, indenizações e seguros, como também responder por danos e prejuízos que, por acaso, forem causados ao Poder Judiciário cearense;
- 10.18.** Manter equipamentos eletrônicos para aferição de frequência em efetivo funcionamento e em quantidade adequada à força de trabalho empregada nas unidades do Poder Judiciário cearense;
- 10.19.** Solicitar o reajuste do contrato, quando da repactuação salarial das categorias e somente por motivo de acordo, convenção coletiva de trabalho ou vigência de Lei ou qualquer motivo legal que modifique a equação contratual, conforme previsto no art. 65 da Lei 8.666/93, até uma eventual prorrogação do contrato, **sob pena de preclusão**;

- 10.20.** Disponibilizar crachá de identificação aos profissionais, confeccionado em PVC, de uso obrigatório durante a prestação dos serviços, contendo, no mínimo, foto, nome, função e unidade de lotação;
- 10.21.** Controlar a frequência de seus colaboradores, sendo que:
- 10.21.1. Todas as despesas dos controles de frequência também serão de responsabilidade da CONTRATADA;
- 10.21.2. Para efeitos de abono da frequência só serão consideradas as informações da empresa que justifiquem a impossibilidade de registro do ponto pelo colaborador terceirizado, sendo qualquer outra falta ao serviço glosada da fatura conforme levantamento mensal.
- 10.22.** Nomear encarregado responsável pelos serviços, com a missão de garantir o bom andamento deles, fiscalizando e ministrando a orientação necessária aos executantes dos serviços, com jornada de, no mínimo, 20 horas semanais. Este encarregado terá a obrigação de se reportar, quando houver necessidade, ao Gestor do Contrato e tomar as providências pertinentes para que sejam corrigidas todas as falhas detectadas;
- 10.23.** Responsabilizar-se pelos danos causados diretamente à Administração ou a terceiros, decorrentes da sua culpa ou dolo quando da execução do contrato, objeto desta contratação direta, não podendo ser arguido, para efeito de exclusão de sua responsabilidade, o fato de a Administração proceder à fiscalização ou acompanhamento de execução dos referidos serviços;
- 10.24.** Assumir as responsabilidades de pagamentos de todos os impostos, taxas e quaisquer ônus de origem Federal, Estadual e Municipal, ou que vierem a ser criados, bem como quaisquer encargos Judiciais ou Extrajudiciais que lhes sejam imputáveis, inclusive com relação a terceiros, em decorrência de celebração do contrato e da execução dos serviços previstos;
- 10.25.** Apresentar mensalmente ao CONTRATANTE, a documentação referente ao pagamento, **conforme item 11**;
- 10.26.** Apresentar com 60 (sessenta) dias de antecedência, escala anual de férias de seus funcionários, para a cada período de um ano, a partir da assinatura do contrato, para que o Poder Judiciário cearense proceda com os ajustes necessários, obedecendo à legislação trabalhista e à respectiva

Convenção Coletiva; Observar o disposto no capítulo V, do título II, da CLT, e na Portaria n.º 3.460/75, do Ministério do Trabalho, relativos à segurança e higiene do trabalho, bem como a legislação correlata em vigor a ser exigida;

- 10.27.** Responsabilizar-se pelo cumprimento, por parte de seus profissionais, das normas disciplinares determinadas pelo Poder Judiciário cearense;
- 10.28.** Assumir todas as responsabilidades e tomar as medidas necessárias ao atendimento dos seus profissionais, acidentados ou com mal súbito, por meio de seus encarregados;
- 10.29.** Cumprir, além dos postulados legais vigentes de âmbito federal, estadual ou municipal, as normas de segurança do Poder Judiciário cearense;
- 10.30.** Instruir os seus profissionais, quanto à prevenção de incêndios nas áreas do Poder Judiciário cearense.
- 10.31.** Promover, quando necessário e em comum acordo com o Poder Judiciário cearense, oportunidades de cursos e treinamentos para os profissionais;
- 10.32.** Adotar boas práticas de otimização de recursos e redução de desperdícios;
- 10.33.** Não subcontratar os serviços;
- 10.34.** Utilizar, na execução dos serviços, empregados com condições físicas e de saúde compatíveis com as exigências das atividades, bem como com formação escolar mínima explicitada nos pré-requisitos de cada serviço, tendo a devida comprovação, quando for o caso, através de certificado de conclusão fornecido por órgão reconhecido pelo MEC;
- 10.35.** Apresentar, na contratação, exames médicos admissionais, de todos os empregados, que atestem o bom estado físico e mental para o exercício das funções;
- 10.36.** Entregar a documentação abaixo relacionada, quando da extinção ou rescisão do contrato, após o último mês de prestação dos serviços, no prazo de 60 (sessenta) dias corridos a contar de sua extinção ou rescisão:
 - 10.36.1.** guias de recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, referentes às rescisões contratuais;

- 10.36.2. extratos dos depósitos efetuados nas contas vinculadas individuais do FGTS de cada empregado dispensado;
- 10.36.3. exames médicos demissionais dos empregados dispensados;
- 10.36.4. quando da apresentação do último faturamento mensal, a CONTRATADA obrigará-se a apresentar, além de toda a documentação prevista no item anteriores, quitação de todas as obrigações trabalhistas, incluídos os encargos fundiários (FGTS) e previdenciários, relativas às competências compreendidas na vigência contratual. Ademais, o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, firmado perante o sindicato dos empregados terceirizados, nos termos do artigo 507-B da Consolidação das Leis do Trabalho;
- 10.37.** Manter absoluto sigilo quanto às informações contidas nos documentos gerais de administração a que tenha acesso direta ou indiretamente por meio de seus empregados.
- 10.38.** Constituir CIPA na forma da NR nº 5 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia no C-33.
- 10.39.** Observar o disposto no Art. 93 da Lei nº 8.213/91, que trata sobre a obrigatoriedade de contratação de pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência habilitadas.
- 10.40.** O terceirizado reabilitado ou deficiente dispensado deverá ser substituído por outro de condição semelhante;
- 10.41.** No que se refere a terceirizados, a CONTRATADA obrigará-se ao cumprimento da Resolução n. 230, de 22 junho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ;
- 10.42.** A CONTRATADA obrigará-se ao cumprimento da Resolução n. 169, de 31 de janeiro de 2013, do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre a retenção, em conta-depósito vinculada, de provisões de encargos trabalhistas, previdenciários e outros a serem pagos às empresas contratadas para prestar serviços, com mão de obra residente nas dependências de unidades jurisdicionadas ao Conselho Nacional de Justiça - CNJ.
- 10.43.** Providenciar a assinatura dos documentos relativos à abertura e movimentação da conta-depósito vinculada - bloqueada para

movimentação, em até 20 (vinte) dias a contar da notificação do contratante, em conformidade com a Resolução CNJ n. 169/2013.

10.44. Em caso de necessidade de realização das atividades dos **profissionais intérpretes** fora Zona Metropolitana de Fortaleza, será devido o pagamento de diárias, observadas as seguintes condições:

10.44.1. **O valor da diária será equivalente a R\$ 160,00 (cento e sessenta reais)**, a fim de atender as necessidades de transporte, alimentação, hospedagem e locomoção urbana;

10.44.2. O pagamento das diárias deverá ser repassado aos colaboradores em até 48 (quarenta e oito) horas após a solicitação formal do Poder Judiciário à empresa;

10.44.3. O profissional não fará jus ao auxílio-alimentação correspondente aos dias em que receber diárias;

10.44.4. Em viagem no território nacional, o valor da diária será reduzido à metade:

- a) Quando o afastamento não exigir pernoite fora da localidade de exercício;
- b) Na data de retorno à localidade de exercício;
- c) Quando fornecido alojamento ou outra forma de hospedagem por particular, órgão ou entidade da administração pública.

10.44.5. Para fazer jus a diárias, **é necessário que o deslocamento seja superior a 100 km (cem quilômetros) da sede do Tribunal de Justiça do Ceará** ou entre unidades do Poder Judiciário cearense, devendo haver comprovação de pernoite para o pagamento integral.

11. Dos prazos, custo e forma de pagamentos

11.1. A contratada deverá observar, quanto aos prazos, custo e forma de pagamento, as seguintes diretrizes:

11.1.1. Protocolar, no Tribunal de Justiça do Estado do Ceará – TJCE, os processos de faturamento até o 5º (quinto) dia útil do mês posterior ao da prestação dos serviços.

11.1.2. Efetuar o pagamento de seus empregados vinculados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao mês da prestação de serviço.

- 11.1.3. Creditar o pagamento referente às férias dos empregados terceirizados até 2 (dois) dias antes do início do gozo das férias, conforme as normas previstas na CLT. O requerimento realizado pela contratada para pagamento direto na conta dos empregados a partir do resgate da conta vinculada, regulado pela Resolução nº. 169/2013 do CNJ, não transfere ao contratante a responsabilidade pelo cumprimento do prazo previsto neste item.
- 11.1.4. Observar as obrigações trabalhistas decorrentes da contratação de mão de obra terceirizada, conforme as disposições contidas na Resolução nº 169, de 31 de janeiro de 2013, alterada pela Resolução nº 183, de 24 de outubro de 2013, do Conselho Nacional de Justiça.
- a) As provisões de encargos trabalhistas relativas a férias, 1/3 constitucional, 13º salário e multa do FGTS por dispensa sem justa causa, bem como a incidência dos encargos previdenciários e FGTS (INSS/SESI/SESC/SENAI/SENAC/INCRA/SALÁRIOEDUCAÇÃO/FGTS/RAT+FAT/SEBRAE etc.) sobre férias, 1/3 constitucional e 13º salário, a serem pagos pelo TJCE à CONTRATADA, serão glosadas do valor mensal do contrato e depositadas exclusivamente em banco público oficial.
- b) O montante do depósito vinculado será igual ao somatório dos valores das seguintes provisões previstas para o período de contratação: férias e 1/3 constitucional, 13º salário; multa do FGTS por dispensa sem justa causa; e incidência dos encargos previdenciários e FGTS sobre férias, 1/3 constitucional e 13º salário.
- c) Os valores provisionados para o atendimento do item anterior serão obtidos pela aplicação de percentuais e valores constantes da proposta.
- d) Os valores referentes às provisões de encargos trabalhistas mencionados neste item, a serem depositados em conta-corrente vinculada – bloqueada para movimentação – deixarão de compor o valor do pagamento mensal à CONTRATADA.
- e) Os saldos da conta vinculada – bloqueada para movimentação – serão remunerados pelo índice da poupança ou outro definido em acordo de cooperação, sempre escolhido o de maior rentabilidade.

- f) Para resgatar os recursos da conta depósito vinculada – bloqueada para movimentação – a empresa contratada, após pagamento das verbas trabalhistas e previdenciárias, deverá apresentar os documentos comprobatórios de que efetivamente pagou a cada empregado as rubricas objeto de retenção.
- g) O saldo remanescente dos recursos depositados na Conta-Depósito Vinculada – bloqueada para movimentação –, será liberado à empresa no momento do encerramento do contrato, na presença do sindicato da categoria correspondente aos serviços contratados, após a comprovação da quitação de todos os encargos trabalhistas e previdenciários relativos ao serviço contratado, nos termos do art. 14 da Resolução 169/2013 do CNJ;
- h) Deverão ser emitidas faturas de encerramento ao findar os vínculos do contrato, por esgotamento do objeto, por final do prazo ou rescisão contratual.
- i) Se, após os pagamentos das verbas trabalhistas, inclusive as rescisórias, restar valor na conta-depósito, o montante deverá ser transferido para a CONTRATADA na forma prevista pela Resolução que rege este pacto; nos casos em que não houver desligamento e, portanto, não houver a extinção do respectivo contrato de trabalho, deve ser observado o procedimento e comprovações exigidas no artigo 7º, c/c os artigos 12 e 14, todos da Resolução CNJ 169/2013.

11.1.5. A CONTRATADA **não poderá condicionar, em nenhuma hipótese**, e sob qualquer pretexto, os pagamentos de sua responsabilidade, inclusive os devidos a seus empregados – salários, vales-alimentação, repactuação salarial ou das diferenças retroativas, quando houver – ao recebimento de suas faturas junto ao TJCE.

11.1.6. A solicitação do resgate dos recursos da conta depósito vinculada – bloqueada para movimentação – ao TJCE deve abranger os pagamentos de verbas trabalhistas e previdenciárias ocorridas no período de apenas 1 (um) mês.

11.1.7. Os pagamentos serão efetuados mensalmente, até 30 (trinta) dias úteis após a apresentação da Nota Fiscal/Fatura de Serviços, relativa aos serviços efetivamente executados, acompanhada dos documentos abaixo enumerados:

- a) Folha de pagamento do mês anterior ao da fatura.
- b) Comprovante de entrega dos vales-transporte, cesta básica e vales-alimentação dos empregados envolvidos na execução dos serviços, referentes ao mês posterior ao da fatura, a que estiver obrigada por força de lei ou de Convenção/Dissídio Coletivo de Trabalho.
- c) Comprovante do recolhimento das contribuições devidas ao INSS (parte do empregado, de forma individualizada, e do empregador), relativo aos empregados envolvidos na execução do objeto do Contrato, referente ao mês anterior ao da fatura.
- d) Recolhimento devido ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), de forma individualizada, do pessoal envolvido no Contrato, relativo ao mês anterior ao da fatura.
- e) GFIP/SEFIP correspondentes as guias de recolhimento do INSS e FGTS, discriminando o nome de cada um dos empregados beneficiados, que conste como tomador o Tribunal de Justiça do Estado do Ceará.
- f) Comprovante de recolhimento do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), dos empregados colocados à disposição deste Órgão, se houver, relativo ao mês anterior ao da fatura.
- g) Certidão de Regularidade do FGTS, atualizada.
- h) Certidão Conjunta Negativa de Débitos Relativos aos Tributos Federais e Dívida Ativa da União, atualizada.
- i) Certidões Negativas de Débitos Estaduais e Municipais do domicílio ou sede da CONTRATADA, atualizadas.
- j) Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), atualizada; outros documentos que comprovem a regularidade trabalhista e fiscal da CONTRATADA.
- k) Crítica de retorno bancário, ou comprovante de depósito, discriminando o nome de cada um dos empregados e o respectivo valor do salário.
- l) Atesto emitido pelo fiscal do contrato acerca dos serviços prestados do mês anterior ao da fatura, que no presente caso será a Assessoria de Comunicação do Tribunal de Justiça; e planilha demonstrando os valores a serem pagos, com os respectivos valores dos impostos

(INSS, ISS e IR), assim como as retenções a serem realizadas em conta vinculada.

12. Das sanções administrativas e penalidades

12.1. Independente das sanções civis e penais previstas na Lei Federal nº 8.666/93 e suas alterações, serão aplicadas à CONTRATADA multas no valor percentual correspondente ao grau de infração, conforme descrito na TABELA 2, a seguir:

GRAU	CORRESPONDÊNCIA
1	0,2% por dia sobre o valor mensal do contrato
2	0,4% por dia sobre o valor mensal do contrato
3	0,8% por dia sobre o valor mensal do contrato
4	1,6% por dia sobre o valor mensal do contrato
5	3,2% por dia sobre o valor mensal do contrato
6	10% por dia sobre o valor mensal do contrato

Tabela 2

12.2. Das penalidades

12.2.1. Para efeito de aplicação das multas, às infrações são atribuídos graus, cujos percentuais de correspondência encontram-se informados na Tabela 2.

12.2.2. Evidenciando-se as infrações abaixo, caberá notificação à CONTRATADA para que esta apresente defesa, nos termos do art. 87, § 2º da Lei Federal nº 8.666/93 e, caso não seja deferida, aplicar-se-á multa, de acordo com a Tabela 3:

ITEM	DESCRIÇÃO DA INFRAÇÃO	GRAU
1	Não controlar, diariamente, a assiduidade e a pontualidade de seu pessoal, por funcionário.	1
2	Permitir a presença de empregado sem crachá, por funcionário.	1
3	Não fornecer o crachá de identificação, por funcionário.	2
4	Não zelar pelas instalações, equipamentos e materiais do Poder Judiciário, por item.	2
5	Não cumprir determinação formal ou instrução complementar do órgão fiscalizador, por ocorrência.	3
6	Não substituir o empregado que se conduza de modo impróprio ou não atenda às necessidades do CONTRATANTE, por funcionário.	3
7	Não entregar a escala de férias.	3
8	Não efetuar a reposição de funcionários faltosos quando solicitado pelo CONTRATANTE, por funcionário.	4
9	Não entregar, no prazo informado, documento ou informação pertinente ao cumprimento da avença requisitado pela fiscalização, por dia.	4
10	Não entregar os vales-transporte e/ou vale-alimentação nas datas avençadas, por funcionário e por ocorrência.	5
11	Não efetuar o pagamento de seguros, encargos fiscais e sociais, bem assim quaisquer despesas diretas e/ou indiretas relacionadas à execução do Contrato, por funcionário e por ocorrência	5
12	Não efetuar o pagamento dos salários nas datas avençadas, por funcionário e por ocorrência.	5
13	Não cumprir quaisquer dos itens do Edital e seus Anexos não mencionados nesta tabela de infrações/multas, por dia.	5
14	Caso a contratada se recuse a assinar o Contrato ou convidada a fazê-lo não atenda no prazo fixado, garantida prévia e fundamentada defesa.	6
15	Caso a contratada deixe de cumprir o prazo previsto no inciso II, do art. 6º, da Resolução 169/2013, alterada pela Resolução nº 183/2013, do CNJ	6

Tabela 3

12.2.3. Em caso de reincidência da infração, formalmente notificada pelo Órgão fiscalizador, ou quando a infração perdurar por um período superior a 15 (quinze) dias, tendo sido obedecido o art. 87, § 2º da Lei Federal 8.666/93, será aplicada multa, adicional à prevista no item anterior, de 5% (cinco por cento) sobre o valor mensal do contrato, e, a critério do Poder Judiciário cearense, rescisão do pacto;

12.2.4. Para fins deste Projeto Básico, considera-se reincidência a repetição da infração em um lapso temporal de um mês.

13. Da garantia contratual

- 13.1.** A Adjudicatária deverá oferecer, a título de garantia do contrato, no ato da assinatura, e conforme o Art. 56, da Lei nº 8.666/93 e suas alterações, 5% (cinco por cento) do valor global a ser contratado, atualizado.
- 13.2.** A garantia prestada será restituída e/ou liberada após o cumprimento integral de todas as obrigações contratuais e quando em dinheiro, será atualizada monetariamente, conforme dispõe o § 4º, do art. 56, da Lei Federal nº 8.666/1993.
- 13.3.** Poderá o contratado optar por caução em dinheiro ou títulos da dívida pública, seguro-garantia ou fiança bancária;
- 13.4.** A inobservância do prazo fixado para apresentação da garantia acarretará a aplicação de multa de 0,2% (dois décimos por cento) por dia sobre o valor mensal do contrato, por dia de atraso, até o máximo de 10% (dez por cento), conforme item 13. **Das sanções administrativas e penalidades;**
- 13.5.** O atraso superior a 25 (vinte e cinco) dias acarretará a rescisão unilateral do contrato por descumprimento ou cumprimento irregular de suas cláusulas, conforme dispõem os incisos I e II do art. 78 da Lei n. 8.666, de 1993, sem prejuízo da multa prevista no inciso anterior;
- 13.6.** A validade da garantia, qualquer que seja a modalidade escolhida, deverá abranger um período de 90 dias após o término da vigência contratual, conforme item 3.1 do Anexo VII-F da IN SEGES/MP nº 5/2017;
- 13.7.** A garantia assegurará, qualquer que seja a modalidade escolhida, o pagamento de:
- 13.7.1. prejuízos advindos do não cumprimento do objeto do contrato e do não adimplemento das demais obrigações nele previstas;
 - 13.7.2. prejuízos diretos causados à Administração, decorrentes de culpa ou dolo durante a execução do contrato;
 - 13.7.3. multas moratórias e punitivas aplicadas pela Administração à contratada; e
 - 13.7.4. obrigações trabalhistas e previdenciárias de qualquer natureza e para com o FGTS, não adimplidas pela contratada, quando couber.

13.7.5. No caso de alteração do valor do contrato, ou prorrogação de sua vigência, a garantia deverá ser ajustada à nova situação ou renovada, seguindo os mesmos parâmetros utilizados quando da contratação.

14. Do reajustamento do preço

- 14.1.** O preço ofertado em função da taxa de administração será irreajustável.
- 14.2.** Os salários serão reajustados no mesmo percentual que for determinado pela Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre a Federação Nacional de Cultura (FENAC) e o Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado do Ceará (SENALBA), observadas, no que couber e quando houver, as leis específicas das respectivas categorias;
- 14.3.** Haverá reajuste do valor do vale-alimentação no mesmo percentual definido pela Convenção Coletiva de Trabalho utilizada;
- 14.4.** O reajuste dos valores de vales-transporte acontecerá de acordo com as alterações legais das tarifas no Município de Fortaleza, Ceará;
- 14.5.** Não poderão ser repassados aos custos do contrato os reajustes salariais espontâneos ou aqueles decorrentes de acordos coletivos de trabalho ou convenções coletivas realizadas fora da data base da categoria;
- 14.6.** As repactuações serão precedidas de solicitação da CONTRATADA, acompanhada da demonstração analítica de alteração dos custos, por meio de apresentação de planilha de custos e formação de preços e da nova convenção, acordo ou dissídio coletivo que fundamente as repactuações. Em todo caso, o CONTRATANTE poderá realizar diligências para conferir a variação de custos alegada pela CONTRATADA;
- 14.7.** A CONTRATADA poderá exercer o seu direito à repactuação contratual a partir da data da homologação da convenção ou acordo coletivo que fixar o novo salário normativo da categoria profissional abrangida pelo contrato administrativo a ser repactuado até a data da prorrogação contratual subsequente. Caso a CONTRATADA não solicite a repactuação em tempo hábil, e prorrogar o contrato sem qualquer ressalva nesse sentido, **ocorrerá preclusão** do seu direito de repactuar;
- 14.8.** O prazo para solicitação da repactuação terá início a partir de três dias do depósito/registro da Convenção ou do Acordo Coletivo no órgão do

Ministério do trabalho (art. 614, § 1º da CLT e Instrução Normativa nº 6 de 06/08/07 da Secretaria de Relações do trabalho), que fixar o novo salário normativo da categoria profissional e encerra-se na data da prorrogação contratual subsequente;

15. Da fiscalização e gerenciamento do contrato

15.1. A execução do contrato será acompanhada por um representante da Administração, definido como Gestor do Contrato, que, no presente caso, será a Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, por meio de seu Serviço de Apoio à Gestão de Contratos (SGP);

15.2. A fiscalização do contrato caberá a Superintendência da Área Judiciária, devendo zelar pela boa prestação dos serviços, comunicando ao setor competente qualquer ocorrência que possa prejudicar o regular andamento do contrato.

15.3. O contrato será acompanhado pelo Gestor do Contrato e sua execução fiscalizada pelos fiscais do contrato, conforme o estabelecido no modelo de Avaliação dos Serviços da CONTRATADA, constantes no Anexo III deste Projeto, dentro dos seguintes critérios:

15.3.1. Desempenho excelente: quando a contratada obtiver, ao final de 04 meses, conceito final acumulado entre 90% a 100%; Desempenho ótimo: quando a contratada obtiver, ao final de 04 meses, conceito final acumulado entre 70% a 89%;

15.3.2. Desempenho bom: quando a contratada obtiver, ao final de 04 meses, conceito final acumulado entre 50% a 69%;

15.3.3. Desempenho regular: quando a contratada obtiver, ao final de 04 meses, conceito final acumulado entre 30% e 49%;

15.3.4. Desempenho crítico ou ruim: quando a contratada obtiver conceito final acumulado menor que 30%.

15.4. O representante anotarará em registro próprio todas as ocorrências relacionadas com a execução deste instrumento, determinando o que for necessário à regularização das faltas ou defeitos observados.

16. Das sanções para o caso de inadimplemento

Fortaleza, data registrada pelo sistema.

Viádia Santos Teixeira
Secretária de Gestão de Pessoas

Nilsiton Rodrigues de Andrade Aragão
Superintendente da Área Judiciária

ANEXOS I E II



ANEXO I
COMPOSIÇÃO DO CUSTO MÁXIMO MENSAL

IND.	CATEGORIA	QUANT.	C.H.	SALÁRIO BASE	INSALUBRIDADE	ENCARGOS SOCIAIS	MONTANTE A	VALE - TRANSPORTE	VALE - ALIMENTAÇÃO	TAXA ADM.	MONTANTE B	ENCARGOS FISCAIS	CUSTO UNITÁRIO	CUSTO TOTAL
						67,35%		R\$ 3,60	R\$ 7,24	5,0%		6,00%		
						Salário Mínimo R\$ 1.100,00								
1	Intérprete de Libras I	14	40	R\$ 2.070,04	R\$ -	R\$ 1.394,11	R\$ 3.464,15	R\$ 34,20	R\$ 159,28	R\$ 173,21	R\$ 3.830,84	R\$ 244,52	R\$ 4.075,36	R\$ 57.055,04
2	Intérprete de Libras II	2	40	R\$ 2.070,04	R\$ 440,00	R\$ 1.690,44	R\$ 4.200,48	R\$ 34,20	R\$ 159,28	R\$ 210,02	R\$ 4.603,98	R\$ 293,87	R\$ 4.897,85	R\$ 9.795,70
3	Digitalizador	39	40	R\$ 1.122,00	R\$ -	R\$ 755,64	R\$ 1.877,64	R\$ 91,08	R\$ 159,28	R\$ 93,88	R\$ 2.221,88	R\$ 141,82	R\$ 2.363,70	R\$ 92.184,30
4	Higienizador	27	20	R\$ 1.122,00	R\$ 440,00	R\$ 1.051,96	R\$ 2.613,96	R\$ 91,08	R\$ 159,28	R\$ 130,70	R\$ 2.995,02	R\$ 191,17	R\$ 3.186,19	R\$ 86.027,13
TOTAL MÃO DE OBRA		82												R\$ 245.062,17
DIÁRIAS DE VIAGEM (2,5%)														R\$ 4.901,24
TOTAL MENSAL DO CONTRATO														R\$ 249.963,41
TOTAL ANUAL DO CONTRATO														R\$ 2.999.560,92

MEMÓRIA DE CÁLCULO

CATEGORIA: Denominação genérica que identifica o profissional, vinculando-o a um conjunto de atribuições;

QUANT.: Quantidade de empregados por categoria a serem contratados;

C.H.: Carga horária semanal que cada profissional deverá cumprir;

SALÁRIO BASE: Valor bruto invariável, correspondente ao valor fixado em função de pesquisa de mercado;

INSALUBRIDADE: Valor previsto na Consolidação das Leis Trabalhista e legislação correlata, a ser pago na proporção definida por laudo emitido por profissional competente;

ENCARGOS SOCIAIS: Percentual invariável de 73,41%, estimado a partir de estudos internos, incidente sobre SALÁRIO BASE + INSALUBRIDADE (quando aplicável);

MONTANTE A: Resultado do somatório dos itens SALÁRIO BASE + INSALUBRIDADE + ENCARGOS SOCIAIS

VALE TRANSPORTE: [(Valor do vale transporte "A" X n.º de dias úteis) X 2] - 6% do SALÁRIO BASE;

VALE ALIMENTAÇÃO: N.º dias úteis X valor do VALE ALIMENTAÇÃO previsto em convenção de trabalho;

TAXA DE ADMINISTRAÇÃO: Percentual invariável resultante do somatório do custo da administração, cujo resultado será de, no máximo, 5% incidente sobre o MONTANTE A;

MONTANTE B: Somatório do MONTANTE A + VALE TRANSPORTE + VALE ALIMENTAÇÃO + TAXA DE ADMINISTRAÇÃO;

ENCARGOS FISCAIS: ENCARGOS FISCAIS: Valor obtido aplicando-se o Percentual de Tributos X (MONTANTE "B") ÷ (1 - PERCENTUAL DE TRIBUTOS). O percentual invariável de encargos fiscais é de 6,00% (nove por cento), composto pelo somatório dos seguintes tributos: ISS (5%) + PIS (1%);

CUSTO UNITÁRIO: Somatório MONTANTE. B + ENCARGOS FISCAIS;

CUSTO TOTAL: CUSTO UNITÁRIO X QTDE;

DIÁRIAS DE VIAGEM: Valor mensal máximo reservado para ressarcimento de despesas com diárias de viagem, de acordo com a necessidade do Poder Judiciário cearense, correspondente a 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) do valor mensal do total da mão de obra. O quantitativo de diárias por colaborador será limitado ao número de 10 (dez) por mês, salvo em situações excepcionais devidamente justificadas e expressamente autorizadas Pelo Presidente do Tribunal de Justiça ou a quem for delegada a competência para concessão e pagamento.

OBSERVAÇÕES:

- 1) Para efeito da estimativa de custos foram consideradas as alíquotas de uma empresa para prestação de serviço em Fortaleza e sob regime de tributação Lucro Real. Para efeito de contratação, as alíquotas dos Tributos aplicadas serão aquelas em que o regime de tributação ao qual a empresa se enquadra.
- 2) Considerando os Acórdãos emanados pelo Tribunal de Contas da União (TCU), na esteira da Súmula nº 222/TCU, que dispõe que "As decisões do Tribunal de Contas da União, relativas à aplicação de normas gerais de licitação, sobre as quais cabe privativamente à União legislar, devem ser acatadas pelos administradores dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito federal e dos Municípios", os percentuais referentes à CSLL e IRPJ não serão considerados para efeito do cálculo dos custos dos serviços.
- 3) A Planilha acima está cotada com TAXA DE ADMINISTRAÇÃO máxima (5%), aplicada nas contratações similares. Em relação ao percentual de ENCARGOS SOCIAIS, poderá haver alteração em virtude do percentual do Seguro de Acidente de Trabalho, modificado por força do valor do FAP, a ser comprovado, na assinatura do contrato, pela entidade, em conformidade com os normativos expedidos pela SRF – Secretaria da Receita Federal e à Legislação pertinente.
- 4) O preço global desta proposta para o período de 12 meses importa no valor de: **R\$ 2.999.560,92**
- 5) O percentual ofertado em função da taxa de administração não será reajustável;
- 6) Os reajustes salariais das categorias, através de convenção coletiva de trabalho, serão feitos por Aditivo.

ANEXO III

ANEXO III
MODELO DE AVALIAÇÃO DA CONTRATADA

DATA	AVALIAÇÃO DOS SERVIÇOS DA CONTRATADA		PERÍODO
GERÊNCIA AVALIADORA			
Nome	Gestor Responsável		Matriculas
CONTRATADA			
NOME DA EMPRESA			
CT Nº XX/20XX			
Indicador	Peso	Descrição	Pontuação Obtida
Obrigações Contratuais	60%	Efetuar o pagamento dos salários nas datas avençadas (*)	0,00%
		Fornecer os vales-alimentação sem atraso (*)	0,00%
		Realizar o recolhimento dos impostos, previdência social, FGTS e todas as certidões legais exigidas no contrato (*)	0,00%
		Entregar os vales-transporte em dia (*)	0,00%
		Protocolizar, no Tribunal de Justiça do Estado do Ceará - TJCE, os processos de faturamento até o 5º (quinto) dia útil do mês posterior ao da prestação dos serviços;	0,00%
		Creditar o pagamento referente às férias dos empregados terceirizados até 2 (dois) dias antes do início do seu gozo, conforme as normas previstas na CLT.	0,00%
		Fornecer o crachá na data avençada	0,00%
		O Preposto atua de forma proativa e resolutiva, responsabiliza-se pela direção dos serviços contratados, assiduidade e pontualidade dos funcionários nos postos de trabalho, contabilização de horas extras e diárias, envio de medições, entrega de vale-transporte, vale-alimentação, dentre outras atividades inerentes ao bom desempenho dos serviços.	0,00%
Supervisão	10%	Atua com autonomia, segurança, iniciativa, criatividade, liderança e outras qualidades inerentes à boa supervisão. (*)	0,00%
Competência	10%	Utiliza profissionais com aceitável nível de capacidade técnica, habilidades, atitudes, apresentação pessoal e pontualidade necessária à realização dos serviços prestados (*)	0,00%
Comunicação	10%	Demonstra nível aceitável de relacionamento e comunicação entre seus profissionais, bem como com os da contratante (*)	0,00%
Planejamento, Organização e Controle	10%	Apresenta capacidade de planejamento e controle na execução dos serviços solicitados (*)	0,00%
Resultado			0,00%

Conceitos:

Atendido **(A)** = peso individual total

Parcialmente Atendido **(PA)** = peso individual total / 2

Raramente Atendido **(RA)** = peso individual total / 3

Não atendido **(NA)** = 0

Notas explicativas sobre a Avaliação dos Serviços da Contratada:

1- Os itens com (*) são obrigatórios.

2- O item sobre fornecimento de crachá será avaliado no primeiro mês do contrato ou até a data da entrega dos mesmos.

3- Definições:

Atendido **(A)** = quando a contratada atende na íntegra as cláusulas contratuais dentro do prazo previsto;

Parcialmente Atendido **(PA)** = quando a contratada atende as cláusulas contratuais fora do prazo previsto e após recebimento de notificação por parte do gestor do contrato;

Raramente Atendido **(RA)** = quando a contratada atende as cláusulas contratuais fora do prazo previsto e após o recebimento de reiteradas notificações por parte do gestor do contrato;

Não atendido **(NA)** = quando a contratada não atende as cláusulas contratuais dentro do prazo previsto mesmo após vários recebimentos de notificações por parte do gestor do contrato.

ANEXO IV



ESTADO DO CEARÁ
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA

ANEXO IV-
MODELO DE CARTA DE APRESENTAÇÃO

Ao Tribunal de Justiça do Estado do Ceará

Assunto: Admissão de colaborador(a) terceirizado(a)

Fortaleza, XX de MÊS de 20XX.

A empresa NOME DA EMPRESA, inscrita no CNPJ Nº 00.000.000/0000-00, informa que o Sr.(a) NOME DO COLABORADOR(A), CPF Nº 000.000.000-00, está contratado(a) para a função de NOME DA FUNÇÃO e desempenhará suas atividades no(a) LOCAL DA LOTAÇÃO, com início a partir de XX de MÊS de 20XX.

Informamos também que o(a) colaborador(a) possui os requisitos necessários para desempenhar as respectivas atividades, conforme descrito contratualmente, e que seguem em anexo a descrição das atividades inerentes a sua função, Certidão de negativa de Parentesco de Certidão de Não Acumulação de Cargos.

Atenciosamente,

NOME DO PREPOSTO
FUNÇÃO DO PREPOSTO

ANEXO V



**ESTADO DO CEARÁ
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

ANEXO V

COLOCAR BRASÃO E/OU TIMBRE COM RESPECTIVO NOME DA EMPRESA POR EXTENSO

DECLARAÇÃO NEGATIVA DE ACUMULAÇÃO DE CARGOS

Pelo presente documento, eu, **NOME DO COLABORADOR TERCEIRIZADO**, **NACIONALIDADE**, portador da cédula de identidade nº **0000000000**, órgão expedidor **NOME DO ÓRGÃO**, CPF nº **000.000.000-00**, a ser contratado pela empresa **NOME DA EMPRESA** para exercer o emprego de **NOME DA FUNÇÃO**, DECLARO, para os devidos fins de direito junto ao Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, e sob as penas da Lei, que **NÃO** exerço nenhum cargo, emprego ou função pública, inacumulável nos termos do Art. 37, incisos XVI e XVII da Constituição Federal, em virtude de estar sendo contratado(a) nesta data para a função supracitada.

Fortaleza, 00 de MÊS de 20XX.

NOME DO COLABORADOR

**ENDEREÇO
TELEFONE
EMAIL
HOME PAGE**

ANEXO VI



(TIMBRE E NOME DA CONTRATADA)	DECLARAÇÃO DE PARENTESCO
--------------------------------------	---------------------------------

Nome Completo	CPF
Situação funcional () efetivo do TJCE () efetivo de outro órgão () sem vínculo efetivo com o TJCE	Função

DECLARO que:

() Não sou cônjuge, companheiro(a) ou parente, em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas ou de empregado(a) de empresa terceirizada que preste serviço neste Poder Judiciário.

() Sou cônjuge, companheiro(a) ou parente, em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas ou de empregado(a) de empresa terceirizada que preste serviço neste Poder Judiciário, como segue:

CPF	Nome	Parentesco	Cargo

Estou ciente de que a falsidade dos dados por mim declarados pode implicar na imputação de sanções civis, administrativas, bem como na sanção penal prevista no art. 299 do Código Penal.

Data: ___/___/____

Local: _____

_____ **Assinatura do declarante**

– Resolução nº 7, de 18 de outubro de 2005, alterada pelas Resoluções nº 09/2005, nº 21/2006, nº 181/2013, e 229/2016, do Conselho Nacional de Justiça:

Art. 1º É vedada a prática de nepotismo no âmbito de todos os órgãos do Poder Judiciário, sendo nulos os atos assim caracterizados.

– Súmula Vinculante nº 13/STF:

A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal.

ANEXO VII

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000549/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/05/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020693/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.102432/2021-00
DATA DO PROTOCOLO: 27/05/2021

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 ;

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 ;

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 abril de 2021 a 30 de março de 2022 e a data-base da categoria em 01º de abril.

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 **CE**.

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

O piso salarial mínimo de admissão a partir de 1º de abril de 2021, já corrigido é de **R\$ 1.122,00** (hum mil, cento e vinte e dois reais) para 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, já incluso o repouso semanal remunerado, não podendo ser inferior ao mínimo nacional.

Parágrafo primeiro – O valor da hora trabalhada é de **R\$ 5,10** (cinco reais e dez centavos).

Parágrafo segundo - E para 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\$ 12,24** (doze reais e vinte e quatro centavos) 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 do salário mínimo nacional que venha a ultrapassar o piso salarial da categoria na vigência deste instrumento coletivo, as empregadoras adotarão imediatamente o salário mínimo como piso salarial de todas as categorias profissionais aqui abrangidas, o referido aumento será considerado "antecipação de reajuste salarial".

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

O reajuste salarial de todos empregados que ganham acima do piso da categoria, será de **2%** (dois por cento), a ser aplicado sobre o salário de abril de 2020 e concedidos no salário do mês de abril de 2021.

Parágrafo Primeiro: O reajuste salarial dos empregados admitidos entre 01/04/2020 até 30/03/2021, será calculado proporcionalmente ao mês de admissão.

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

Parágrafo Terceiro - As empresas que não efetuarem os pagamentos dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para o recebimento no banco dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição

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

CLÁUSULA QUINTA - HORAS EXTRAS

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

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA SEXTA - ANUÊNIO

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

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

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

CLÁUSULA OITAVA - DIFERENCIAL DE CHEFIA

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - ALIMENTAÇÃO

Fica estabelecida que as empresas/entidades que tiverem empregados com carga horaria diárias de 08 (oito) horas terão direito ao vale alimentação, ou refeição de **R\$ 7,24 (sete reais e vinte e quatro centavos)** por dia efetivamente trabalhado fornecida pela empresa/entidade em conformidade com o PAT.

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

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Os empregados serão mensalmente reembolsados no valor de **R\$ 102,71** (cento e dois reais e setenta e um centavos) por cada filho até que complete 06 (seis) anos de idade, mediante a apresentação da matrícula e comprovantes de pagamento da mensalidade escolar junto a empregadora.

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

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

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SAÚDE PARA TODOS

O sindicato de empregados (Senalba/CE) implementou, depois de longa negociação, um convênio exclusivo para toda a categoria de empregados e seus familiares, onde um plano de saúde completo (consultas, internação, exames laboratoriais simples e de alta complexidade, UTI, urgência e emergência) é oferecido voluntariamente com redução de preços de mercado, mediante a modalidade de plano coletivo por adesão junto a operadora de plano de saúde Liv Linhas Inteligentes de Atenção à Vida S/A, CNPJ 00.846.662/0001-87, registro na ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar) nº. 37928-0. Consultar em www.senalbace.org.br e instagram @senalba_ceara, fone: (85) 3231.6855 e (85) 9 9635.6226.

Parágrafo primeiro – Referido plano de saúde é de caráter voluntário e sua adesão é feita diretamente entre a classe trabalhadora e o próprio sindicato ou por empresa por este indicada, não participando a empregadora do ato da adesão, eis que não existe desconto em folha de pagamento destinado ao referido plano de saúde. O pagamento se dá diretamente pelo empregado ao sindicato ou empresa por este indicada.

Parágrafo segundo – As empregadoras não são obrigadas a custear o plano de saúde de seus empregados, como também não são obrigadas a custear parte da mensalidade ou ainda custear qualquer valor destinado ao pagamento do referido plano de saúde.

Parágrafo terceiro – Caso a empregadora opte por fornecer a seu empregado ajuda de custo ao pagamento do referido plano de saúde ou mesmo destinar ajuda de custo ao pagamento parcial do plano de saúde de seu(s) empregado(s), esta ajuda de custo não se incorporará ao salário e nem será direito adquirido, não constituindo base para incidência de imposto de renda ou para fins previdenciários. De nenhuma forma comporá a remuneração do empregado, podendo ser cessada a ajuda de custo a qualquer momento à critério da empregadora e sem prévio aviso ou notificação.

Parágrafo quarto - Os sócios, dirigentes ou titulares das empregadoras, assim como seus dependentes, caso queiram, podem também usufruir dos benefícios desta cláusula.

Parágrafo quinto – referido plano de saúde possui carência a ser cumprida, mas já se encontra inclusa a Obstetrícia, Nutrição, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Terapia Ocupacional e Psicologia, sem pagamento de coparticipação para os titulares.

Parágrafo sexto – As empregadoras são obrigadas a receberem, no horário de trabalho de seus empregados, os dirigentes do Senalba/CE ou prepostos por estes indicados para que possam apresentar o plano de saúde conveniado, nas dependências internas do local de trabalho, para seus empregados. Deverá ser feito agendamento para realização da apresentação.

Parágrafo sétimo - A empregadora deverá enviar, quando solicitado pelo sindicato de empregados, em um prazo de até 15 (quinze) dias úteis a **GFIP** (Guia de Recolhimento de FGTS e de Informações à Previdência Social) **gerada pela Sefip** (Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social) para que a entidade sindical possa saber a quantidade de vínculo de empregados atualizadas.

Parágrafo oitavo – Com base nos Princípios da finalidade, da adequação e da necessidade previstos no art.6º da Lei geral de proteção de dados, as empregadoras encaminharão à entidade sindical obreira uma **relação em planilha Excel contendo apenas o nome incompleto (nome principal) de seus empregados juntamente com número de telefone e e-mail** eis que estas informações são consideradas como dados anonimizados nos termos do art.12 da LGPD.

Parágrafo nono – Não deverá ser incluso na planilha Excel dados pessoais de seus empregados, tais como RG, CPF, comprovante de endereço ou demais dados pessoais.

Parágrafo décimo – as empregadoras terão o prazo de até 60 (sessenta dias) para o envio da planilha Excel prevista no parágrafo oitavo.

Parágrafo décimo primeiro - O não envio da planilha Excel ou mesmo o envio de quantidade incompleta dos empregados ou ainda o não envio da GFIP quando solicitada sujeitará a empregadora a penalidade de multa específica no valor de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) pelo descumprimento. Na mesma pena (multa penalizatória) incorrerão as empregadoras que impedirem a realização da apresentação no local de trabalho dos empregados do plano de saúde conveniado, devendo referida multa ser revertida em prol das entidades acordantes: Fenac e Senalba/CE.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização da gestora especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras.

Parágrafo primeiro – Cláusula Explicativa: Este benefício social foi amplamente negociado pelas entidades acordantes, mediante negociação coletiva de trabalho, constituindo um direito e benefício social incluído nos contratos de trabalho de toda a categoria econômica e profissional, tendo força de lei, nos termos do art.611 da CLT, devendo ser pago pelas empregadoras e repassado o pagamento para a gestora do benefício social familiar. (vide site www.senalbace.org.br).

Parágrafo segundo - A prestação dos benefícios iniciará a partir de 01/04/2021 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 - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o exposto consentimento das entidades convenentes, as empresas, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/04/2021, **o valor total de R\$ 20,00 (vinte reais) por trabalhador que possua**, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no **site www.beneficiosocial.com.br**. O custeio do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empregadoras, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

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

Parágrafo sétimo - Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, o equivalente a 20 (vinte) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal feita pela gestora, ficará isento desta indenização.

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

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

Parágrafo Décimo – É ônus da própria empregadora acessar o site www.beneficiosocial.com.br e realizar o cadastro e posterior recolhimento da taxa de custeio do benefício social familiar.

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

Parágrafo décimo segundo – **TABELA DE BENEFÍCIOS SOCIAIS DISPONIBILIZADOS AO SEGMENTO**

ITEM	BENEFÍCIO	TRABALHADOR	CÔNJUGE	FILHOS MENORES	EMPRESA	ENTIDADE	Nº DE PARCELAS	VALORES EM R\$
01	Natalidade	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	500,00
02	Farmácia	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	500,00
03	Capacitação	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	1.500,00
04	Manutenção da Renda Familiar	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	12	1.300,00
05	Alimentar Serviço	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	12	170,00
06	Funeral	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	4.000,00
07	Reembolso Rescisão	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	1.100,00
08	Licença Paternidade	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	500,00
09	Alimentar por Afastamento	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	02	170,00
10	Gestão e Cobrança	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	2,00
11	Conecta Entidades	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
12	Conecta Empresa	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	0,00
13	Mural de Empregos	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	01	0,00
14	Recolocação Pré Inventário	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	0,00
15	Registro de Ponto Remoto	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	01	1.000,00
16	Mapeamento de Base	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
17	Supervisão de CCT	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
18	Certificado de Regularidade Sindical	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,00
19	Apoio Jurídico	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	1,00
20	Programas Sociais	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	01	0,50
21								

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

Parágrafo décimo quarto - 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 quinto - 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.

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO DE EXPERIÊNCIA

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO

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

Parágrafo Único - Quando houver a Contratação de Aprendiz, a ENTIDADE deverá informar ao Sindicato para homologação do referido contrato, e que sejam contemplados e explicitados os direitos que serão estendidos aqueles empregados admitidos na modalidade de contrato de aprendizagem em conformidade com as recomendações da SRTE/CE.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa fornecerá no ato da homologação, ao empregado dispensado sem motivo justificado, uma carta de recomendação de boa conduta.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CURSO DE APERFEIÇOAMENTO

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

-

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESCANSO PARA FUNCIONÁRIAS MÃES LACTANTES

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

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

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

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

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA/APOSENTADORIA

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DURAÇÃO DA HORA-AULA TRABALHADA

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

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA

Fica facultado ao empregador, instituir horário de trabalho em regime de plantões, com escala de 12 x 36 horas, neles compreendidos os períodos de refeições. Os empregados que trabalharem em tal regime, baterão os respectivos cartões de ponto tão somente nas entradas e saídas dos plantões.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

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

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

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

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

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

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ACOMPANHAMENTO DE CONSULTA MÉDICA - DEPENDENTE

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO AO EMPREGADO ESTUDANTE

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS

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

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

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

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

Parágrafo Quarto - O colaborador deverá solicitar ao médico que o atendeu que informe no atestado médico a Classificação Internacional das Doenças CID 10 ou a hipótese diagnóstica, para acompanhamento da equipe médica de saúde e segurança do trabalho.

FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS

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

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA DE TRABALHO

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

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

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

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CIPA**

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

**RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA****CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO AO SINDICATO OBREIRO**

É livre a filiação de qualquer empregado da 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/CE.

Parágrafo primeiro – esta convenção coletiva incide compulsoriamente sobre toda a categoria profissional dos empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional em todo o Estado do Ceará, ainda que o empregado não seja filiado. A representatividade é compulsória, a filiação é voluntária.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADOR/ CONFEDERATIVA

Todas as pessoas jurídicas integrantes da categoria econômica, conforme artigo 8º inciso IV da Constituição Federal e aprovado em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 14/04/2021, recolherão a título de contribuição confederativa, o percentual de **4%** (quatro por cento) a ser recolhida em guia própria a ser emitida pela FENAC, da seguinte forma:

- * **2%** (dois por cento) sobre o total da folha de pagamento de **ABRIL/2021**, reajustada, a ser pago no mês de **JUNHO**;
- * **2%** (dois por cento) sobre o total da folha de pagamento de **ABRIL/2021**, reajustada, a ser pago no mês de **OUTUBRO**;

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

Parágrafo Segundo - O valor mínimo a ser recolhido, para cada parcela da contribuição, será de R\$ 300,00 (trezentos reais), para as pessoas jurídicas que não possuam empregados, ou, caso na apuração do cálculo na forma estabelecida no caput, o resultado encontrado seja inferior ao valor da contribuição mínima.

Parágrafo Terceiro: O recolhimento efetuado fora 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADOR/ ANUIDADE – ESTABELECIMENTOS DE ENSINO LIVRE:

A Empresa poderá substituir as Contribuições Sindical e Confederativa, recolhendo a ANUIDADE ASSOCIATIVA. Os valores cobrados terão como referência o ano de 2021, na modalidade de anuidade, que poderá ser parcelada em 12 (doze) vezes, **mediante a solicitação da empresa**;

Parágrafo Primeiro: O parcelamento é uma facilidade concedida às empresas, porém por ser tratar de benefícios já concedidos, e referência de anuidade, caso haja inadimplemento das parcelas, após 30 dias de vencimento, as mesmas serão protestadas e antecipadas as parcelas a vencer.

Valores por CNPJ, independente de matriz ou filial:

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

Parágrafo Segundo: Benefícios:

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Considerando a não obrigatoriedade de recolhimento da contribuição sindical instituída pela reforma trabalhista (Lei nº. 13.467/2017) feita de forma individual incidente sobre cada empregado, o sindicato laboral apresentou proposta de autorização coletiva por parte da categoria profissional onde foi votado e aprovado em assembleia realizada em 23 de Abril de 2021 que a contribuição sindical será recolhida pelas empregadoras de todos os seus empregados e repassada ao sindicato de empregados, independentemente de filiação e sindicalização.

Parágrafo primeiro – BASE LEGAL:

A) CLT Art. 513. São prerrogativas do sindicato:

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

B) ENUNCIADO Nº. 38 ANAMATRA (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO). CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. I – É lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria representada especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização.

C) Ação direta de inconstitucionalidade STF nº. 5794/2018 e Ação declaratória de constitucionalidade ADC 55: “visto que os sindicatos ainda dispõem de múltiplas formas de custeio, incluindo a contribuição confederativa (art. 8º, IV, primeira parte, da Constituição), a contribuição assistencial (art. 513, alínea ‘e’, da CLT) e outras contribuições instituídas em assembleia da categoria ou constantes de negociação coletiva.”

Parágrafo segundo – Fica instituído o recolhimento compulsório de todos os empregados da categoria profissional representada pelo Senalba/CE, à título de contribuição assistencial no valor de R\$ 3,00 (três reais) por cada empregado, de forma anual a ser descontado compulsoriamente sobre o salário de Maio/2021 e repassado ao Senalba/CE para fins de custeio da entidade sindical e depositado na conta bancária do Senalba/CE: **Caixa Econômica Federal, agência 0920, conta corrente 153-4, CNPJ 07.386.824/0001-90.**

Parágrafo terceiro – O empregado, após o desconto e repasse ao sindicato, poderá exercer seu direito de oposição, desde que se dirija presencialmente à sede do sindicato e assine a carta de oposição ao desconto para fins de ser restituído do valor descontado.

Parágrafo quarto – A empregadora que não efetuar o desconto e consequente repasse a entidade sindical incidirá na penalidade legal e prevista nesta convenção coletiva de trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

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

Parágrafo segundo – Serão consideradas inválidas as rescisões de contrato de trabalho efetuadas diretamente pelas empregadoras, sem a homologação pelo sindicato obreiro.

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

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

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

Parágrafo sexto – Será cobrada uma taxa de R\$ 10,00 (dez) reais a ser pago pela empregadora no ato homologatório, para fins de custear as despesas com o agente homologador.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SINDICAL PATRONAL

Conforme aprovada em assembleia do dia 16/04/2021, a contribuição sindical patronal prevista nos artigos 579 e 580 III da CLT terá natureza compulsória para toda a categoria e deverá ser recolhida por toda a categoria no mês de janeiro de cada ano, através de guia própria, emitida pela FENAC.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

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

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

01 - Todos os empregados em empresas e entidades que ministrem Cursos Livres, Cursos técnicos, cursos preparatórios para concursos, Cursos de Formação Profissional de qualquer natureza (com única exclusão do ensino regular – ensino fundamental, médio e superior), tais como cursos de idiomas, treinamento e aulas de informática, música, dança, ballet, teatro, cursos via internet e

outros à distância cuja sede ou filial se encontre no Estado do Ceará, cursos preparatórios para concursos e/ou aperfeiçoamento, reforço escolar, cursos de artes plásticas, cursos de ensino de esportes, cursos de segurança, treinamento em desenvolvimento profissional e gerencial, educação profissional de nível técnico e tecnológico, atividades de apoio à educação, outras atividades de ensino, ensino de artes cênicas, ensino de música, ensino de arte e cultura, cursos de pilotagem, cursos de aperfeiçoamento e formação de condutores, **02** – empregados em Entidades de desenvolvimento profissional e gerencial, Integração Empresa Escola e Estágios, Empresas de Desenvolvimento, treinamento e Recrutamento de Recursos Humanos, educação e ensino sem fins lucrativos, agenciamento de profissionais para atividades esportivas, culturais e artísticas, serviços de organizações de feiras, eventos, congressos exposições e festas, **03** – Assistência Social, empregados em Entidades Assistenciais sem fins lucrativos e Entidades Assistenciais com fins lucrativos tais como Berçários, Creches, Orfanatos, Abrigos, casas Lares, asilos de velhos e de Geriatria, Casas de Assistência aos Deficientes, Clubes de Mães e grêmios Beneficentes, Movimentos Assistenciais e Beneficentes, à criança, ao idoso, entidades de regulação das atividades de saúde, educação, serviços culturais, atividades de organizações associativas e outros serviços sociais e todas as entidades/empresas integrantes do Terceiro Setor, **04** – empregados em Entidade/empresas Recreativas e Culturais, tais como, circenses, Bibliotecas, Museus, Eventos Culturais e Artísticos, Entidades de Cantos, Corais, e Cultura de Etnias, Orquestras, Artes Plásticas, parques de diversão, parques temáticos, filmagem de festas e eventos, casas de festas e eventos, atividades artísticas, de espetáculos, atividades recreativas voltadas à crianças e adolescentes, tais como parquinhos de diversão, arco e flecha, casas assombradas, clubinhos, inseridos ou não dentro de Shopping Centers, tiro ao alvo, atividades de artistas plásticos, jornalistas independentes, restauração de obras de artes, vaquejada, discotecas, danceterias e salões de dança, boates, **05** - Agremiações e Sociedades Cívicas em Geral e sem fins lucrativos, Organizações não Governamentais, Fundações, associações e conselhos comunitários, associações privadas de quaisquer natureza e atividades associativas em geral, Lojas Maçônicas, **06** – Cinemas, Clubes Recreativos e Sociais, clubes de tiro e todas as outras e demais atuantes nas áreas Culturais, Recreativas, de Assistência Social, Orientação e Formação Profissional do Estado do Ceará, **07** - Casas de Retiro, Congregações Religiosas, Irmandades, Institutos Religiosos, Mitras Diocesanas e outras entidades de formação e cultura religiosa.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA - DOS ACORDOS EM SEPARADO

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JUÍZO COMPETENTE

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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, inciso I: “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;”

JOSE ALMERO MOTA

**PRESIDENTE
FEDERACAO NACIONAL DE CULTURA FENAC**

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

**ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

ANEXO VIII



Intérprete de Libras - Salário 2021 e Mercado de Trabalho

CBO: 2614-25

Um **Intérprete de Libras** ganha em média **R\$ 2.180,05** no mercado de trabalho brasileiro para uma jornada de trabalho de 31 horas semanais de acordo com pesquisa do **Salario.com.br** junto a dados oficiais do **Novo CAGED, eSocial e Empregador Web** com um total de **1.014 salários** de profissionais admitidos e desligados pelas empresas no **período de Setembro de 2020 a Agosto de 2021**.

A **faixa salarial** do Intérprete de Libras fica entre **R\$ 1.848,00** salário mediana da pesquisa e o teto salarial de **R\$ 4.293,37**, sendo que **R\$ 1.989,71** é a média do piso salarial 2021 de acordos coletivos levando em conta profissionais em regime CLT de todo o Brasil.

O **perfil profissional** mais recorrente é o de um trabalhador com **33 anos, ensino superior completo, do sexo feminino que trabalha 20h semanais** em empresas do segmento de **Educação superior - graduação e pós-graduação**.

A cidade com mais ocorrências de contratações e por consequência **com mais vagas de emprego para Intérprete de Libras é Campos dos Goytacazes - RJ**.

Lembrando que os salários aqui informados não contém adicionais salariais de nenhum tipo, como bônus, comissões, insalubridade, periculosidade, acúmulo de função, hora intervalar, nem nada do tipo. Somente o salário base mensal informado na demissão ou admissão em contrato de trabalho e/ou CTPS.

Tópicos da pesquisa salarial:

- O que faz
- Cálculo salarial por períodos
- Demanda no mercado de trabalho
- Salário por cidade
- Salário por estado
- Setores que mais contratam
- Recém-formados
- Concursados
- Jornada de trabalho
- Nível profissional e porte da empresa
- Piso salarial médio
- PCDs no cargo
- Evolução salarial (gráfico)
- Gráfico de contratações e demissões
- Gráfico por gênero
- Salários por grau de instrução (gráfico)
- Salário por faixa etária (gráfico)

O que faz um Intérprete de Libras

1. contatar clientes;
2. demonstrar acuidade auditiva;
3. definir especificações técnicas;
4. revisar textos e documentos;
5. selecionar textos para tradução;
6. trabalhar sob pressão (do tempo);

Entrar



Salários de Tradutor Intérprete De Libras Brasil ▾

Salários Entrevistas

Quanto ganha um Tradutor Intérprete De Libras?

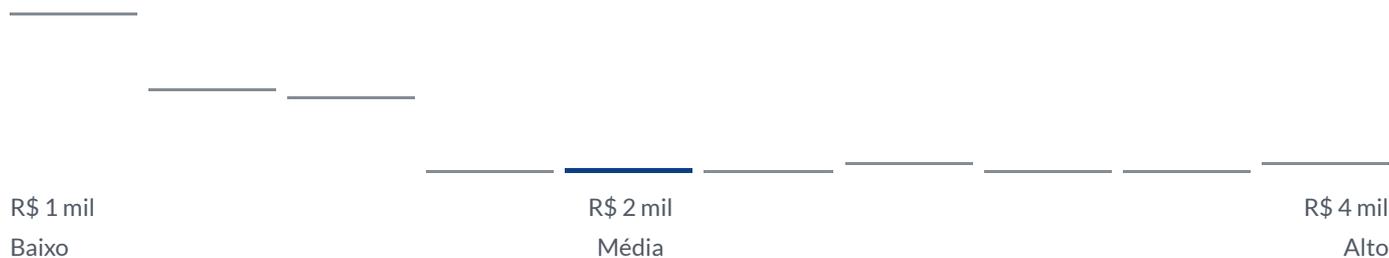
Atualizado em 29 de set. de 2021

Confiança **muito alta**

R\$ 2.090 /mês

Salário médio

17 salários



Nenhuma remuneração adicional foi relatada para essa função

O salário médio nacional de um Tradutor Intérprete De Libras é de R\$ 2.090 por mês em Brasil. Filtre por localização para ver quanto ganha um Tradutor Intérprete De Libras na sua região. As estimativas de salários têm como base 17 salários enviados de forma sigilosa ao Glassdoor por pessoas com o cargo de Tradutor Intérprete De Libras.

Salários em Brasil

Localização

Encontre uma empresa específica

Ordenar:

Faixa salarial base em (BRL)

o/interprete-de-libras)(https://www.vagas.com.br/cadastro-de-curriculo)(https://www.vagas.com.br/cadastro-de-curriculo)

Intérprete de Libras

Conheça mais sobre o cargo Intérprete de Libras. Veja quanto ganha, o que faz e a trajetória de carreira.



No cargo de **Intérprete de Libras** se inicia ganhando **R\$ 1.355,00 de salário** e pode vir a ganhar até **R\$ 2.477,00**. A média salarial para Intérprete de Libras no Brasil é de R\$ 1.930,00. A formação mais comum é de Graduação em Pedagogia.



O que faz um intérprete de libras?

As palavras-chave que mais se repetem na descrição das vagas publicadas aqui são:

ENSINO MÉDIO SIMULTÂNEA PALESTRAS PORTUGUÊS CURSO

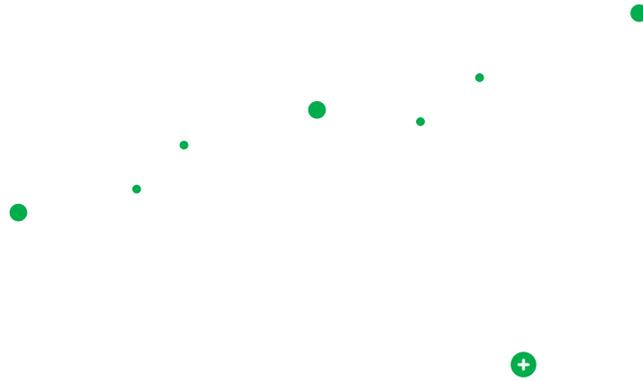


o/interprete-de-libras)(https://www.vagas.com.br/cadastro-de-curriculo/interprete-de-libras)



Quanto ganha um intérprete de libras?

Os salários foram calculados com base nos valores informados pelos candidatos do VAGAS.com.



Quer saber como ser um intérprete de libras?

Veja as áreas de formação mais cursadas por pessoas dessa área

- 1º Graduação em Pedagogia
- 2º Graduação em Educação



ACESSÍVEL EM LIBRAS

Conheça as trajetórias profissionais mais comuns desse cargo

ANTERIORES

Vagas para este cargo

VER TODAS AS VAGAS (<https://www.vagas.com.br/vagas-de-intérprete-de-libras>)

VAGAS

(<https://www.vagas.com.br>)

PORTUGUÊS





☐ CBO 2614-25 > FILÓLOGOS, TRADUTORES ,INTÉRPRETES

Tradutor-intérprete de libras - Descrição, atividades, funções e salário do cargo

Traduzem, na forma escrita e/ou oral, textos e imagens de qualquer natureza, de um idioma para outro, considerando as variáveis culturais, bem como os aspectos terminológicos e estilísticos, tendo em vista um público-alvo específico. Interpretam oralmente e/ou na língua de sinais, de forma simultânea ou consecutiva, de um idioma para outro, discursos, debates, textos, formas de comunicação eletrônica, respeitando o respectivo contexto e as características culturais das partes. Tratam das características e do desenvolvimento de uma cultura, representados por sua linguagem, fazem a crítica dos textos. Prestam assessoria a clientes.

Quanto ganha um Tradutor-intérprete de libras

Um Tradutor-intérprete de libras trabalhando no Brasil, ganha entre R\$ 1.197,45 e R\$ 4.724,27, com a média salarial de R\$ 2.080,10 e o salário mediana em R\$ 1.700,00 de acordo com pesquisa salarial junto ao Novo CAGED, Empregador Web e eSocial.

Faixas salariais do cargo de Tradutor-intérprete de libras

Média Salarial

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante, lembrando suas preferências e visitas. Ao clicar em "Aceitar", concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITO