

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

## CLUBES ESPORTIVOS

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVO DE ASSISTENCIA SOCIAL DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PRIFISSIONAL DA CIDADE DE LONDRINA. SENALBA LONDRINA.** CNPJ Nº 03.045.493/0001-74, NESTE ATO REPRESENTADO (A) POR SEU PRESIDENTE, SR (A). VILSON VIEIRA DE MELO;

E

**SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS, DE CULTURA FISICA E HIPICOS DO ESTADO DO PARANÁ,** CNPJ Nº 02.740.267/0001-40, NESTE ATO REPRESENTADO (A) POR SEU PRESIDENTE, SR (A). PAULO ROBERTO COLNAGHI RIBEIRO; CELEBRAM A PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, ESTIPULANDO AS CONDIÇÕES DE TRABALHO PREVISTAS NAS CLÁUSULAS SEQUINTES:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA – BASE**

As partes fixam a vigência da presente convenção coletivas de trabalho no período de 1º de NOVEMBRO de 2012 a 31 de OUTUBRO de 2013 e a data base da categoria em 1º de NOVEMBRO.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente convenção coletiva de trabalho abrangerá a categorias (s) PROFISSIONAIS DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, REGREATIVAS, DE ASSISTENCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISIONAL, DO PLANO DA **CNTEEC**, com abrangência territorial em **LONDRINA PR.**

### **CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL**

Fixação do salário normativo para a categoria profissional de R\$ 890,00 (oitocentos e noventa reais).

### **CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL**

O reajuste salarial da categoria profissional na data base será de 8,5% (oito e meio por cento) a incidir sobre os salários vigentes em 31 de OUTUBRO de 2012. Os reajustes espontâneos concedidos por liberalidade durante os doze meses anteriores a presente Convenção Coletiva **PODERÃO SER COMPENSADOS NA DATA BASE DA CATEGORIA.**

**PARAGRAFO ÚNICO** – Aos empregados admitidos a partir de 1º de NOVEMBRO de 2012, o reajuste salarial na data base será proporcional a 1/12 (um doze avos) por mês trabalhando, considerando-se a fração superior a 14 dias como um mês de trabalho.

### **CLÁUSULA QUINTO – DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Os empregados poderão sofrer descontos em seus salários até o limite de 1/3 (um terço) do total destes e, excepcionalmente, em valores maiores, limitados a 50% (cinquenta por cento) do salário, desde que autorizados por escrito, conforme dispõe o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho. Para obtenção do índice deverá ser considerado o total das parcelas salariais, deduzindo os descontos legais e contratuais.

#### **CLÁUSULA SEXTA – QUEBRA DE CAIXA**

Para os empregados que exercem a função de caixa na entidade empregadora, será assegurada a percepção no valor equivalente a 10% (dez por cento) sobre o seu salário base mensalmente, ressalvados os direitos dos empregados que já usufruem a presente vantagem em condições superiores. A aludida parcela terá cunho indenizatório e será paga a título de quebra de caixa, não integrando o salário para nenhum efeito.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – EMPREGADA COMISSIONADO**

Ao empregado, que recebe exclusivamente comissões, fica assegurando o piso salarial da categoria profissional, quando o valor daquelas não atingir o valor deste.

#### **CLÁUSULA OITAVA – VALE TRANSPORTE**

As Entidades poderão fornecer aos empregados o pagamento do vale transporte em pecúnia de acordo com a lei nº 7.619/87. O benefício não tem natureza salarial, não se incorpora a remuneração para nenhum efeito além de não constituir base de incidência da contribuição previdenciária ou FGTS (artigo 458, parágrafo 2º, III da CLT).

#### **CLÁUSULA NONA – AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo o falecimento do empregado, a entidade envidará esforços no sentido de conceder auxílio funeral á sua família, em valor a ser estipulado pelo empregador dentro de sua disponibilidade.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – AUXÍLIO CRECHE**

Após o retorno da empregada mãe do auxílio maternidade, os empregadores passarão a pagar vale creche, independente do numero de empregadas, no valor de R\$ 184,00 (cento e oitenta e quatro reais) mensais, por filho de qualquer natureza, por um período de 6 (seis) meses.

**PARAGRAFO ÚNICO** – As entidades que fornecerem vagas em creches próprias ou conveniada para os filhos das suas empregadas estarão isentas do pagamento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – AVISO PREVIO – DISPENSA**

Ao empregado demitido que, durante o período de cumprimento de aviso prévio, obtiver novo emprego, devera ser dispensado, desde que o requeira por escrito, anexando prova da nova colocação, ficando a entidade desonerada do pagamento dos dias não trabalhados bem como de seus reflexos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – LICENÇA E ESTABILIDADE DA GESTANTE**

A licença maternidade será de 6 (seis) meses após o parto.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** – O pagamento quinto e o sexto mês da licença maternidade serão de responsabilidade da entidade empregadora.

**PARAGRAFO SEGUNDO** – Como consequência do estabelecido no caput desta cláusula a estabilidade da gestante prevista na alínea “b” do inciso I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias é estendida para 30 (trinta) dias após o retorno da licença maternidade.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ESTABILIDADE PRÉ – APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem a um Máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito á aposentadoria integral e que contem, no mínimo, 05 (cinco) anos de serviço na Entidade, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que falta á aposentadoria, considerando a legislação previdenciária ressalvada os casos de justa causa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ESCALA 12 x 36**

Fica facultado ás Entidades, por peculiaridade de o serviço estabelecer aos empregados jornada em escala de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Não serão devidas horas extras por trabalho realizado além da jornada normal quando, dentro do mês, houve compensação ou tiver instituído o banco de horas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Será permitida a compensação da jornada de trabalho do sábado, pelo acréscimo do número de horas correspondentes aos dias úteis de segunda a sexta-feira, desde que não ultrapasse a jornada semanal de 44(quarenta e quatro) horas, independentemente de homologação do SENALBA / LDA.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA – INTERVALOS INTRAJORNADAS**

No caso específico de profissionais que exerçam a função de instrutores, técnicos, pessoal de eventos, área de alimentação e auxiliares, (cozinheiros, garçons e barman) cuja atividade desenvolva – se em turnos destinos, o período compreendido entre um e outro, será considerado como intervalo para refeição, ainda que superior a 02 (duas) horas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – TRABALHO EM DOMINGOS**

Quando houver necessidade da prestação de serviço aos domingos, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada, de modo que cada empregado, pelo menos uma vez ao mês, tenha sua folga coincidente com o domingo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos, fornecidos pelos respectivos profissionais da área de saúde (médico, dentista, e psicólogo), servirão como prova idônea para justificar ausência do trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – ABONO DE FALTAS**

As faltas para atendimento médico de dependentes previdenciários menores de 6 (seis) anos, desde que devidamente comprovadas, no prazo de 03 (três) dias, por atestado passado pelo profissional que prestou a assistência, serão abonadas pela entidade sempre que não ultrapassar a 1 (uma) falta por bimestre.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – COMPENSAÇÃO DE FALTAS**

As faltas que, a critério da Entidade empregadora, forem compensadas com igual carga horária em outros (s) dias (s), não serão objeto de desconto no descanso semanal remunerado, não sendo a compensação considerada como horas extras.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – REUNIÕES DE SERVIÇO**

As reuniões de serviço, quando de comprimento obrigatório, serão realizadas durante a jornada de trabalho ou, se fora dela, mediante pagamento de horas extras.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – OPÇÃO PELO PERÍODO DE FÉRIAS**

O empregado poderá manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de férias individuais quando da elaboração da respectiva escala pela Entidade que na, medida do possível, atendera ao pedido, sendo ressalvado o direito previsto no artigo 136, da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS**

Os inícios das férias coletivas ou individuais não poderão coincidir com domingos ou feriados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – LOCAL PARA REFEIÇÕES**

As Entidades com mais de 10 (dez) empregados destinarão local, com boas condições de higiene, para refeições e lanches de seus empregados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – UNIFORMES E EPI`S**

Sempre que exigidos, por força de Lei ou deliberação do empregador, os uniformes e EPI`s serão fornecidos gratuitamente e substituídos por desgaste de uso normal. Ocorrendo negligência do empregado na guarda ou uso do uniforme ou EPI`s, a reposição dos mesmos poderá ser cobrada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Tendo em vista a Súmula Vinculante nº 04 do Supremo Tribunal Federal durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, a base de cálculo para a incidência do adicional de insalubridade será o piso salarial da categoria profissional.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – TAXA NEGOCIAL PATRONAL – SINDICLUBES PR**

Nos termos do artigo 513, alínea da Consolidação das Leis do Trabalho e conforme deliberação da Assembléia Geral Extraordinária, as entidades integrantes da categoria econômica, devem recolher ao SINDICLUBES-PR, até o dia 02 de junho de 2013, a quantia equivalente a 3,5% ( três e meio por cento ) sobre o total da folha de pagamento do mês de maio de 2013 e até o dia 02 de julho de 2013 a quantia equivalente a 3,5% ( três e meio por cento ) sobre o total da folha de pagamento do mês de junho de 2013, em guias fornecidas pelo SINDICLUBES-PR. Na eventualidade da Entidade não possuir empregados, deverá recolher a quantia fixa de R\$ 100,00 ( cem reais ) a título de contribuição, sendo que a contribuição mínima será de R\$ 100,00 ( cem reais ).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – NEGOCIAÇÕES PERMANENTES**

Os Sindicatos convenientes, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, procederão às novas negociações no sentido de manter sempre atualizadas suas cláusulas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Será devida multa, no valor de 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, no caso de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**VILSON VIEIRA DE MELO**

*Presidente*

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVO DE ASSISTENCIA SOCIAL DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PRIFISSIONAL DA CIDADE DE LONDRINA. SENALBA LONDRINA.**

**PAULO ROBERTO COLNAGHI RIBEIRO**

*Presidente*

**SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS, DE CULTURA FISICA E HIPICOS DO ESTADO DO PARANÁ.**