

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002343/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 21/06/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR025198/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46319.000610/2012-72  
**DATA DO PROTOCOLO:** 01/06/2012

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

SIND DOS EMPR EM ENT CULTR DE ASS SOC DE O E F P DE P G, CNPJ n. 80.618.010/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS DAVID VEIGA;

E

SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS, DE CULTURA FISICA E HIPICOS DO ESTADO DO PARANA., CNPJ n. 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 seguintes:



## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2012 a 30 de abril de 2013 e a data-base da categoria em 1º de maio.

## 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 **Ponta Grossa/PR**.

# SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

## PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fixação do salário normativo para a categoria profissional de R\$ 805,00 (oitocentos e cinco reais).

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial da categoria profissional na data base, será de 8% (oito por cento) a incidir sobre os salários vigentes em 30 de abril 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.

**Parágrafo Único** – Aos empregados admitidos a partir de 1.º de maio de 2011, o reajuste salarial na data base será proporcional a

1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, considerando-se a fração superior a 14 dias como um mês de trabalho.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUINTA - 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.



## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **COMISSÕES**

#### **CLÁUSULA SEXTA - EMPREGADO COMISSIONADO**

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

### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

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

### **AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE**

Após o retorno da empregada mãe do auxílio maternidade, os empregadores passarão a pagar vale creche, independente do número de empregadas, no valor de R\$ 154,00 (cento e cinquenta e quatro reais) mensais, por filho de qualquer natureza, por um período de 6 (seis) meses.

**Parágrafo Único** - As entidades que fornecem vagas em creche própria ou conveniada para os filhos das suas empregadas, estarão isentas do pagamento.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA NONA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA**

Ao empregado demitido que, durante o período de cumprimento de aviso prévio, obtiver novo emprego, deverá 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.

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

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - LICENÇA E ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

§ 1.º – O pagamento do quinto e o sexto mês da licença maternidade será de responsabilidade da Entidade empregadora.

§ 2.º - Como consequência do estabelecido na 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 dias após o retorno da licença maternidade.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à 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 à aposentadoria, considerando a legislação previdenciária, ressalvados os casos de justa causa.

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

### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ESCALA 12X36 HORAS**

Fica facultado às Entidades, por peculiaridade do serviço, estabelecerem aos empregados jornada em escala de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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-PG.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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) cujas atividades desenvolvam-se em turnos distintos, o período compreendido entre um e outro, será considerado como intervalo para refeições, ainda que superior a 02 (duas) horas.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRABALHO EM DOMINGOS**

Quando houver necessidade da prestação de serviços 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.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - 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 trimestre.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REUNIÕES DE SERVIÇO**

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

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, atenderá ao pedido, sendo ressalvado o direito previsto no artigo

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS**

O início das férias coletivas ou individuais, não poderão coincidir com domingos ou feriados.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL - SINDICLUBES-PR**

Nos termos do artigo 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho e conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, as entidades integrantes da categoria econômica, devem recolher ao SINDICLUBES-PR, até o dia 1º de junho de 2012, a quantia equivalente a 3% (três por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de maio de 2012 e até o dia 02 de julho de 2012 a quantia equivalente a 3% (três por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de junho de 2012, em guias fornecidas pelo SINDICLUBES-PR. Na eventualidade da Entidade não possuir empregados, deverá recolher a quantia fixa de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais) a título de contribuição, sendo que a contribuição mínima será de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - SENALBA-PG**

As entidades descontarão dos salários já reajustados na data base (maio de 2012), de todos os empregados de acordo com a decisão da Assembleia Geral da categoria profissional realizada no dia 30 de setembro de 2011, a contribuição assistencial de 4%

(quatro por cento) sobre a remuneração do mês de maio de 2012, uma única vez, que deverá ser recolhida ao Sindicato Profissional em bloqueto bancário por este fornecido, até o dia 12 de junho de 2012, ou na Tesouraria do Sindicato.

**Parágrafo Único** – Fica assegurado aos empregados não associados o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial desde que apresentem, por escrito, ao Sindicato (com cópia ao empregador) a respectiva manifestação até 15 dias antes da data do pagamento do salário do mês de maio.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL OU COLETIVA**

Na solução de matéria controversa, a Assessoria Jurídica do SENALBA/PG, submeterá o assunto ou matéria à Comissão de Conciliação Prévia.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Poderá ser estipulado Termo Aditivo a esta Convenção Coletiva de Trabalho, referente à Comissão de Conciliação Prévia

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**CARLOS DAVID VEIGA**  
PRESIDENTE  
SIND DOS EMPR EM ENT CULTR DE ASS SOC DE O E F P DE P G

**PAULO ROBERTO COLNAGHI RIBEIRO**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS, DE CULTURA FISICA E HIPICOS DO ESTADO DO PARANA.