

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

Entre as partes, de um lado, representando os empregados, o **SENALBA - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DE SÃO PAULO**, com sede na Rua Dona Antônia de Queiróz, 71, Consolação, São Paulo, SP, CEP 01307-010, telefone (11) 3256.6566, e de outro lado, como representante patronal, o **SINDELIVRE - SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DE SÃO PAULO**, com sede na Rua da Consolação, conjunto 54, Centro, São Paulo, SP, CEP 01301-000, telefone (11) 3123.4877, fica estabelecida a presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 611 da CLT, com vigência a partir de 1º de março de 2009 a 28 de fevereiro de 2010:

1. REAJUSTE SALARIAL

Fica assegurado aos empregados, a partir de 1º de março de 2009, reajuste salarial de 6,8 % (seis vírgula oito por cento), a ser aplicado sobre os salários vigentes em fevereiro de 2009.

2. ADMISSÕES APÓS MARÇO/2008

O reajuste salarial dos empregados admitidos após 01.03.2008, até 28.02.2009, será calculado proporcionalmente ao mês de admissão.

3. PISO SALARIAL

Fica assegurado o salário normativo para os empregados abrangidos por essa convenção, a partir de 1º de março de 2009, um piso salarial no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), para a jornada de trabalho legalmente prevista.

4. ABRANGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho abrange as entidades/empresas da área de representatividade sindical das entidades signatárias em todo o Estado de São Paulo, quais sejam: empresas/entidades de cursos livres (cursos de idiomas, músicas, danças e ballet, teatro, cursos via Internet e outros à distância, e similares), berçários, creches e outros estabelecimentos associados/filiados ao suscitado, cursos pré-vestibulares, cursos de formação profissional não regulares – mecânica, corte e costura, desenho e pintura, etc. – academias esportivas e similares, teatrais, circenses, bibliotecas, museus, laboratórios e institutos de pesquisas tecnológicas, organizações não governamentais, eventos culturais e artísticos, partidos e instituições políticas sem fins lucrativos, orquestras, artes plásticas, entidades/empresas com finalidade culturais, associações e fundações, entidades de integração empresa/escola, entidades/empresas recreativas (exceto de predomínio esportivo profissional), entidades filantrópicas e de assistência social (exceto com fins hospitalares) e outras atuantes na área de orientação e formação profissional (escolas de aviação e similares), etc., e demais entidades/empresas cognominadas de cursos livres, ou seja, que não dependam de autorização e fiscalização do Poder Público para funcionamento, até a presente data.

5. CIPA

As entidades convocarão eleições para a CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência de sua realização, dando publicidade ao ato e estabelecendo prazo de até 5 (cinco) dias antes do pleito para o registro de candidatos. Ao candidato inscrito será fornecido comprovante de sua inscrição. Até 5 (cinco) dias após a eleição, as entidades enviarão cópia de todo o processo para o SENALBA/SP.

6. HORAS EXTRAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação a hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado, desde que não ultrapasse o limite de duas horas diárias;
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação a hora normal, as horas trabalhadas excedentes ao limite da letra "a", bem como aquelas trabalhadas em dias de repouso.

7. ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento), para fins do artigo 73 da CLT.

8. AUXÍLIO CRECHE

- a) As empresas que não possuírem creches próprias, pagarão às suas empregadas um auxílio creche equivalente a 20% do piso salarial, por mês e por filho até que complete 5 (cinco) anos de idade, mediante apresentação do comprovante de pagamento da creche.
- b) Quando a guarda-legal do(s) filho(s) for dos empregados, as empresas pagarão o auxílio creche aos mesmos, conforme condições da letra anterior.

9. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

- a) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 90º (nonagésimo) dia de afastamento, complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre, para efeito de complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária;
- b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará o seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitando também o limite de contribuição previdenciária;
- c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso do item "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;
- d) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

10. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE

- a) No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado, no primeiro caso, e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do empregado. No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;
- b) Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INAMPS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto 85.858/81 e na OS nº INPS/SB-053.40, de 16.11.81;
- c) As empresas que mantêm plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares, ou Assemelhado à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao

garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

11. DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços fora da base territorial, com carga horária acima de 6 (seis) horas, serão pagas ao empregado diárias, conforme tabela elaborada pelo empregador, observada a graduação salarial do empregado, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

12. ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvada as condições mais favoráveis já existentes, aos empregados da entidade, quando dela vierem a desligar-se por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente a uma vez o seu último salário nominal para cada dez anos de serviço ininterrupto na empresa.

13. DIA E FORMA DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O empregador se obriga a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente; as empresas se não efetuarem o pagamento 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 coincidentes com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

14. FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS

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

15. PAGAMENTO DE FÉRIAS

Pagamento por ocasião das férias, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, das verbas devidas antes da concessão. No caso das férias coincidirem com o período de pagamento de outros benefícios (13º salário, adiantamento, etc.) que todas as verbas sejam quitadas com a mesma antecedência mínima de 5 (cinco) dias antes da concessão.

16. SALÁRIO ADMISSÃO

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

17. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Na substituição que não tenha caráter eventual, será garantido ao empregado substituto, igual salário percebido pelo substituído; a substituição por período superior a 60 (sessenta) dias não poderá ser considerada de caráter eventual, exceto a licença à gestante.

18. RECRUTAMENTO INTERNO

Assegurar prioridade de recrutamento interno no provimento de novas vagas.

19. ESTABILIDADE PROVISÓRIA À GESTANTE

Estabilidade provisória à empregada gestante desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

20. 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.

21. EMPREGADO ACIDENTADO

O empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, à manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

22. GARANTIA DE EMPREGO NO RETORNO DE FÉRIAS

Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista, será ser paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias, e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

23. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Será garantida ao empregado que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição a aposentadoria e que conte, no mínimo, com 4 (quatro) anos de trabalho na Empresa, estabilidade provisória nesse lapso de tempo.

§1º - Será beneficiado pela estabilidade prevista no *caput*, o empregado que estiver a vinte e quatro meses de obter o direito a aposentadoria, compreendendo a aposentadoria por tempo de contribuição integral, por tempo de contribuição proporcional e por idade, ou seja, a que ocorrer primeiro.

§2º - Adquirido o direito a qualquer aposentadoria descrita no parágrafo anterior, cessará a estabilidade prevista no *caput*.

§3º - Deverá o empregado, com a contagem de tempo de serviço expedida pelo INSS, comunicar a Empresa por escrito e mediante protocolo que está amparado pela garantia constante desta cláusula, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data da comunicação da dispensa, sob pena de decadência.

§4º - Após a análise do pedido do empregado e sendo ele portador da estabilidade prevista na cláusula, a Empresa tomará as medidas necessárias para cancelar a dispensa ou, se não for possível, readmitir o empregado, mantendo-se, nesse caso, o mesmo salário e demais vantagens anteriores à ruptura, com exceção dos benefícios previstos na cláusula 36 (trinta e seis) se já quitados na rescisão.

24. LICENÇA PARA MULHERES ADOTANTES

As empresas concederão licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de o (zero) a 6 (seis) meses de idade.

25. AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

As entidades/empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 15% (quinze por cento) do salário normativo, desde que requerido expressamente e por escrito, por filho nesta condição, mediante comprovação.

26. LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o primeiro, do art. 10º, do Ato das Disposições Transitórias, a

licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído, o dia previsto no inciso III, do art. 473, da CLT.

27. LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado a licença remunerada será de 7 (sete) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

28. EMPREGADO ESTUDANTE

Abono de falta ao empregado estudante para prestação de exames escolares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados, porém as duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador.

29. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 2 (dois) dias, em caso de falecimento de sogro ou sogra e os parentes previstos no art. 473 da CLT.

30. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência previsto no artigo 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelo empregador, observando-se os limites legais.

31. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3370/84, devendo portar o Código Internacional de Doenças (CID), bem como carimbo do sindicato representante da categoria profissional e assinatura de seu facultativo, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.

32. ENTREGA DE CARTA-AVISO

Entrega ao empregado de carta-aviso com os motivos da dispensa por justa causa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

33. CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa fornecerá no ato da homologação, ao empregado dispensado sem motivo justificado, carta de referência, desde que solicitada previamente.

34. FORNECIMENTO GRATUITO (UNIFORMES)

Fornecimento obrigatório de uniformes aos empregados quando exigidos pelas empresas na prestação de serviço ou quando exigido pela própria natureza do serviço.

35. MENSALIDADE ASSOCIATIVA E TAXAS ASSISTENCIAIS

Recolhimento em folha de pagamento das contribuições associativas taxas assistenciais devida ao SENALBA/SP, terão prazo máximo de 10 (dez) dias após efetuado o desconto para repasse das mesmas; o não recolhimento dentro do prazo, implicará em multa de 5% (cinco por cento) mais juros de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor.

36. AVISO PRÉVIO

Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, fica garantida além do aviso prévio de 30 (trinta) dias, uma indenização correspondente a mais 15 (quinze) dias de salário, acrescida de mais 3 (três) dias de salário por ano de serviço prestado à mesma empresa.

a) Esta cláusula não se aplica ao empregado que se aposentar e continuar trabalhando na mesma empresa.

37. COMUNICADO DO SINDICATO

As empresas colocarão à disposição do Sindicato, locais apropriados e acessíveis a todos os empregados para a instalação de quadro de avisos, desde que haja prévia comunicação à direção da Empresa.

38. VALE ALIMENTAÇÃO

As entidades/empresas concederão 01 (um) Vale Alimentação mensal no valor de:

I - R\$ 58,00 (cinquenta e oito reais) aos empregados com carga horária semanal entre 16 e 20 horas;

II - R\$ 61,00 (sessenta e um reais) aos empregados com carga horária semanal acima de 20 horas.

Parágrafo primeiro - O valor do vale alimentação será subsidiado integralmente pelas entidades/empresas e entregues aos empregados até o dia de pagamento do salário mensal.

Parágrafo segundo - O Vale Alimentação ora instituído não se constitui como verba salarial e não integrará, para nenhum efeito, o salário ou a remuneração percebida pelo empregado.

Parágrafo terceiro - O Vale Alimentação não será concedido nas férias e nas licenças sem remuneração e, rescindido o Contrato de Trabalho, cessará o direito do empregado a esse benefício.

Parágrafo quarto - As entidades/empresas que fornecerem cesta básica, vale refeição ou alimentação aos seus empregados com valor igual ou superior ao previsto no *caput* deste artigo, estão dispensadas do fornecimento de vale alimentação.

Parágrafo quinto - O cumprimento da presente cláusula, assim como o pagamento do vale alimentação deverá ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data-base da categoria.

39. EXPEDIÇÃO DE DOCUMENTOS

A empresa se obriga a remunerar o dia, não repercutindo nas férias, nos casos de ausência do empregado, motivada por necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação.

40. CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

a) As empresas descontarão de todos os empregados, contribuição assistencial, sejam ou não associados do sindicato, conforme deliberação da Assembléia Geral, o percentual de 3% (três por cento) sobre os salários já reajustados em 1º de março de 2009, de uma só vez no mês de abril de 2009, a ser recolhido em favor do SENALBA/SP, junto a qualquer agência bancária participante do Sistema Nacional de Compensação, ou na tesouraria do SENALBA/SP até 15/05/2009, através de guias próprias fornecidas pelo sindicato. Deverá ser observado o disposto na Cláusula nº 35.

b) As empresas encaminharão ao Sindicato relação nominal com o correspondente desconto efetuado.

41. CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES

Todas as pessoas jurídicas integrantes da categoria econômica, conforme aprovado em Assembléia Geral Extraordinária realizada em 20/02/2009, recolherão a título de contribuição confederativa, o percentual de 2% (dois por cento) sobre o valor bruto da folha de pagamento referente ao mês março/2009, já reajustada, a ser recolhida até o dia 15 de maio de 2009, em guia própria a ser emitida pelo SINDELIVRE.

Parágrafo 1º - O valor mínimo a ser recolhido será de R\$ 100,00 (cem reais), caso na apuração do cálculo na forma estabelecida no *caput*, resulte em valor menor ao da contribuição mínima.

Parágrafo 2º - A falta de pagamento implicará na multa de 2 %, juros de 1% ao mês, e correção devida na forma da Lei.

42. ABONO DE FALTAS DE DIRIGENTES SINDICAIS

Abono de faltas dos diretores efetivos e suplentes do SENALBA/SP, de 1 (um) dia útil por mês, para que os mesmos possam prestar serviços ao sindicato.

43. PRODUTIVIDADE

Para as empresas que pagam produtividade sobre os salários, a incidência da produtividade, deve ser sobre o salário vigente na ocasião do pagamento.

44. PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DE CRESCIMENTO

Nos termos da Lei 10.101/2000, a critério do empregador, será adotada como forma de administração participativa, um programa de participação nos resultados de crescimento, ficando excluídas desta, as entidades sem fins lucrativos.

45. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Nos termos da Lei 9.958/2.000, os signatários da presente convenção coletiva de trabalho concordam em estabelecer Comissão de Conciliação Prévia, mediante regulamento a ser discutido e aprovado pelas partes signatárias.

46. COMPENSAÇÃO SEMANAL DE HORAS

Na forma do artigo 59 da CLT, fica admitida a compensação de horas, mediante celebração de contrato escrito entre empregador e empregado.

Parágrafo primeiro – Poderá ser dispensado o acréscimo de salário, se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Parágrafo segundo – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

47. BOLSAS DE ESTUDO

Os instrutores/monitores dos cursos livres têm direito a bolsas de estudo integrais, incluindo matrícula, para si ou para seus filhos.

Os filhos do instrutor/monitor poderão usufruir as bolsas de estudo integrais, sem qualquer ônus, desde que não tenham dezoito anos completos ou mais na data da efetivação da matrícula.

As bolsas de estudo são válidas para os cursos oferecidos pelo empregador para a qual o instrutor/monitor trabalha, observado o disposto nesta cláusula e parágrafos seguintes.

Parágrafo primeiro – O direito às bolsas de estudo só passará a vigorar ao término do contrato de experiência, cuja duração não pode exceder de 90 (noventa) dias, conforme parágrafo único do artigo 445 da CLT e cláusula 30 da convenção coletiva.

Parágrafo segundo – O empregador está obrigado a conceder, no máximo, uma bolsa de estudo, em turmas/salas com mais de 20 alunos, sendo que, não será possível que o bolsista conclua mais de um curso nessa condição.

Parágrafo terceiro – A utilização do benefício previsto nesta cláusula, caracterizada como doação por não impor qualquer contraprestação de serviços, é transitória e não habitual e, por isso, não possui caráter remuneratório e nem se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou remuneração percebida pelo instrutor/monitor, nos termos do inciso XIX, do parágrafo 9º do artigo 214 do Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999 e da Lei 10.243, de 19 de junho de 2001 e visa a capacitação dos beneficiários.

Parágrafo quarto - As bolsas de estudo serão mantidas quando o instrutor/monitor estiver licenciado para tratamento de saúde ou em gozo de licença mediante anuência do empregador, exceto nos casos de licença sem remuneração.

Parágrafo quinto - No caso de falecimento do instrutor/monitor, os dependentes que já se encontram estudando em curso oferecido pelo empregador continuarão a gozar das bolsas de estudo até o final do curso.

Parágrafo sexto - No caso de dispensa sem justa causa durante o ano letivo, ficam garantidas ao instrutor/monitor ou a seus dependentes, até o final do período letivo, as bolsas de estudo já existentes.

48. SALVAGUARDA

Fica assegurada, para as empresas/entidades impossibilitadas do cumprimento das cláusulas ora estabelecidas, inclusive no que se refere ao reajuste salarial, a celebração de acordo em separado e especial, mediante pedido escrito e dirigido às entidades signatárias desta convenção coletiva de trabalho, até o dia 30 de abril de 2009.

49. CUMPRIMENTO

As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta Convenção e na legislação vigente.

50. MULTAS

Multa equivalente a 5% (cinco por cento) do piso salarial, vigente na época do evento e por empregado envolvido, em caso do descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta norma, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

51. JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

52. VIGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho vigorará pelo prazo de 1(um) ano, ou seja, de 1º de março de 2009 a 28 de fevereiro de 2010.

São Paulo, 30 de março de 2009.

Luiz Carlos Gomes Pedreira -Presidente SENALBA - CPF/MF 043.097.408-63

Celso Vieira - Presidente SINDELIVRE - CPF/MF 097.122.598-20

Antônio Rosella - OAB/SP 33.792

Leslie A. Magro - OAB/SP 130.460