

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001839/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/07/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036252/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.104571/2021-12
DATA DO PROTOCOLO: 13/07/2021

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTENCIA SOCIAL, DE ORIENTACAO E FORMACAO PROFISSIONAL, NO ESTADO DO PARANA., CNPJ n. 75.992.446/0001-49, neste ato representado(a) por seu ;

E

ALPHAVILLE GRACIOSA CLUBE , CNPJ n. 03.739.288/0001-09, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas e de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, do Plano da CNTEEC exceto a categoria Profissional dos Trabalhadores em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, com abrangência intermunicipal e base territorial nos municípios de Assis Chateaubriand, Capitão Leônidas Marquês, Cascavel, Catanduvas, Céu Azul, Corbélia, Formosa do Oeste, Goioerê, Guaíra, Guaraniaçu, Ibema, Laranjeiras do Sul, Lindoeste, Marechal Cândido Rondon, Maripá, Matelândia, Medianeira, Mercedes, Missal, Nova Aurora, Palotina, Pato Bragado, Quatro Pontes, Quedas do Iguaçu, Santa Helena, Santa Tereza do Oeste, São Miguel do Iguaçu, Terra Roxa, Toledo, Três Barras do Paraná, Ubiratã e Vera Cruz do Oeste - PR, com abrangência territorial em Pinhais/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fixação do salário normativo para a categoria profissional a partir de 1º de maio de 2021 no valor de R\$ 1.524,60 (hum mil, quinhentos e vinte e quatro reais e sessenta centavos).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial da categoria profissional será de 7,59%, equivalente ao INPC/IBGE acumulado no período da data base, a incidir sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2021.

Parágrafo Único - Os reajustes espontâneos concedidos por liberalidade de forma igual e para todos os empregados durante os meses anteriores ao presente Acordo Coletivo de Trabalho, poderão ser compensados na data base da categoria.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - MULTA

Em caso de atraso no pagamento dos salários a entidade empregadora pagará multa equivalente a 2% (dois por cento) do salário em favor do empregado a cada mês de atraso.

Parágrafo Único - Considera-se atraso o pagamento efetuado após o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - 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.

Parágrafo Único - Para obtenção do índice deverá ser considerado o total das parcelas salariais, deduzindo os descontos legais e contratuais.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais e dos benefícios, bem como os respectivos descontos legais, referentes ao mês de maio de 2021, serão pagas e/ou descontadas na folha de pagamento referente ao mês de junho de 2021.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA

Para os empregados que exercem a função de caixa, tesoureiro (a) e/ou que manipulem valores 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.

Parágrafo Único - A aludida parcela terá cunho indenizatório e será paga a título de quebra de caixa, não integrando o salário para nenhum efeito.

Comissões

CLÁUSULA NONA - 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 Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A entidade empregadora fornecerá vale alimentação ou vale refeição aos seus empregados a partir de 1º de maio de 2021 no valor de R\$ 19,12 (dezenove reais e doze centavos), por dia trabalhado ou compensado pelo banco de horas, através de tíquete ou cartão, podendo descontar do empregado **até** 10% (dez por cento) do valor do benefício.

Parágrafo único - O benefício não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para nenhum efeito além de não constituir base de incidência da contribuição previdenciária ou FGTS (artigo 457, § 2º da CLT).

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

A entidade empregadora poderá fornecer aos empregados o pagamento do vale transporte em pecúnia, sendo que 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, §2º, III da CLT).

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE COMBUSTÍVEL

Caso a entidade empregadora forneça vale combustível aos seus empregados em dinheiro ou cartão combustível, o valor fornecido não se incorporará a remuneração dos empregados e nem será considerado salário in natura.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO ODONTOLÓGICO

O SENALBA-PR oferece aos seus associados e contribuintes o convênio de Plano Odontológico UNIMED ODONTO, com participação financeira mensal, mediante contratação por adesão pelo período mínimo de 12 meses, nos termos e condições dispostas no formulário disponível no site do Sindicato: <http://www.senalbapr.com.br/site/unimed-odonto.php>.

Parágrafo Único - Havendo interesse na contratação de plano odontológico UNIMED ODONTO por mais de um empregado e caso haja concordância da entidade empregadora esta poderá vir a descontar em folha de pagamento e repassar ao Sindicato laboral os respectivos valores das mensalidades.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

Após o retorno da empregada mãe do auxílio maternidade, a entidade empregadora passará a pagar auxílio creche, independente do número de empregadas, no valor de R\$ 295,00 (duzentos e noventa e cinco reais) mensais, por filho de qualquer natureza, por um período de 06 (seis) meses.

Parágrafo Único - Caso a entidade empregadora forneça vagas em creche própria ou conveniada para os filhos das suas empregadas, sem custo, estará isenta do pagamento do benefício previsto no caput.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 empregadora desonerada do pagamento dos dias não trabalhados bem como de seus reflexos.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Políticas de Manutenção do Emprego

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO DECORRENTE DE MEDIDAS EMERGENCIAIS

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que teve ou tem suspenso temporariamente o contrato de trabalho ou a redução proporcional de jornada e salário conforme previsto na Lei nº 14.020/2020, no Decreto nº 10.422/2020, no Decreto nº 10.470/2020, no Decreto nº 10.517/2020, bem como pela Medida Provisória 1.045/2021, durante a vigência dos acordos e por igual período após a vigência dos mesmos.

Parágrafo Único - Em caso de dispensa sem justa causa durante o período da garantia provisória ao emprego previsto no caput, o empregador estará sujeito ao pagamento das verbas trabalhistas de acordo com o previsto no art. 10, §1º, incisos I, II e III da Lei 14.020/2020.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REFLEXOS DAS SUSPENSÕES E/OU REDUÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO

As suspensões e/ou reduções de jornada de trabalho e salário que foram implementadas pela entidade empregadora com base na Medida Provisória 1.045/2021, não implicarão na redução dos valores a serem pagos a título de férias, 13º salário, verbas rescisórias, os quais deverão considerar o salário base de cálculo vigente e de forma integral.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LICENÇA E ESTABILIDADE DA GESTANTE

A licença maternidade será de 6 (seis) meses contados a partir da data de afastamento da gestante.

Parágrafo Primeiro - Sendo que o pagamento do quinto e o sexto mês da licença maternidade será de responsabilidade da entidade empregadora.

Parágrafo 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 dias após o retorno da licença maternidade.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que contem, no mínimo, 05 (cinco) anos de serviço na entidade empregadora, 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.

Parágrafo Único - Para fazer jus ao benefício, o empregado deverá comunicar a entidade empregadora, por escrito, sua condição de aposentável, até 60 (sessenta) dias após o início do prazo previsto no *caput* desta cláusula.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESCALA 12X36 HORAS

Fica facultado a entidade empregadora, por peculiaridade do serviço, estabelecer aos empregados jornada em escala de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, assegurado o pagamento em dobro dos dias feriados trabalhados.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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, e a décima hora diária, independentemente de homologação do SENALBA-PR.

Parágrafo Primeiro - Poderá haver concomitantemente compensação da jornada de trabalho e banco de horas.

Parágrafo Segundo - Se houver trabalho aos sábados estas horas podem ser compensadas de acordo com a cláusula do banco de horas, referente a compensação de jornada.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS INTRAJORNADAS

Se houver concordância do empregador, quando a pedido do empregado com jornada superior a 06 (seis) horas diárias, será permitido a realização de intervalo intrajornada em tempo mínimo de 30 (trinta) minutos, nos termos do artigo 611-A, III da CLT, e máximo de 04 (quatro) horas.

Parágrafo Único - Esta redução do intervalo intrajornada não será considerada para nenhum efeito como hora extra.

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM DOMINGOS

Fica autorizado a prestação de serviços aos domingos, desde que estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada, de modo que cada empregado, pelo menos uma vez ao mês, tenha sua folga coincidente com o domingo.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA

A entidade empregadora poderá utilizar, conforme previsão do Artigo 1º da Portaria 373 MTE de 25/02/2011 e a seu critério, sistemas alternativos para controle de jornada de todos os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Primeiro - A entidade empregadora compromete-se a atender integralmente o disposto na Portaria 373/2011 (MTE), principalmente no que diz respeito à permissão integral da marcação do ponto por todos os empregados.

Parágrafo Segundo - Atendendo ao artigo 2º da Portaria nº 373 de 25.02.2011 do MTE, fica autorizado o registro de jornada através do aplicativo "ponto Web", sendo que os empregados terão conhecimento do saldo das horas laboradas e/ou compensadas no mês, mediante livre acesso a tal programa por meio de senha pessoal.

Parágrafo Terceiro - Conforme disposto no Artigo 3º da Portaria 373, é vedado à entidade empregadora:

- a) restringir marcação do ponto pelo empregado;
- b) determinar ou autorizar marcação automática do ponto; salvo o intervalo intrajornada, conforme art. 74,§2º, CLT,
- c) exigir autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) alterar ou eliminar dados registrados pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

Fica instituído o Banco de Horas, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT e que funcionará conforme o estabelecido neste Acordo:

- a) Haverá ficha individual (manual ou eletrônica) de lançamento das horas a crédito e a débito, chancelado pelo empregado, onde os registros serão confrontados com o controle de frequência mensal;
- b) Serão creditadas para o empregado as horas trabalhadas além da sua jornada diária limitada ao máximo de 10 horas;
- c) As horas trabalhadas em dias de descanso semanal remunerado e dias feriados serão creditadas em dobro no Banco de Horas, desde que as referidas horas não sejam compensadas através de folga compensatória no decorrer da semana ou nos primeiros dias da semana seguinte;
- d) Serão debitadas ao empregado a quantidade horas relativas à atrasos, saídas antecipadas ou faltas ao trabalho, desde que o mesmo negocie com a chefia imediata, com antecedência mínima, de um dia antes do evento;
- e) As faltas, atrasos ou saídas antecipadas não negociadas e não justificadas na forma legal, sofrerão o regular desconto nos termos da lei;
- f) A critério da entidade empregadora os dias úteis que se encontrarem entre feriados e finais de semana, ou vice-versa, poderão também ser compensados através do Banco de Horas;
- g) O saldo de horas negativas existente no Banco de Horas poderão ser exigidas pela entidade empregadora com antecedência mínima de quarenta e oito horas, não podendo haver recusa na prestação do serviço, exceto por motivo justificado nos termos da lei;
- h) Os saldos em favor dos empregados, mediante negociação antecipada com a chefia imediata, poderão ser compensados pela diminuição da jornada de trabalho em outro(s) dia(s);
- i) Ao final de cada 12 meses, haverá um balanço geral das horas lançadas no Banco de Horas sendo que o saldo positivo será pago ao empregado na folha de pagamento do mês de competência seguinte, com o adicional de horas extras previsto na legislação trabalhista já as horas negativas serão remidas.
- j) A qualquer momento, antes do balanço, a entidade empregadora poderá a seu exclusivo critério, pagar aos empregados, o total ou parte das horas creditadas no Banco de Horas;

k) Poderá o empregado mediante manifestação por escrito solicitar o acúmulo das horas no Banco de Horas para compensação antecedente às suas férias ou subseqüente a elas, de acordo com a conveniência do empregador;

l) Em caso de rescisão de contrato sem que tenha havido a compensação integral das horas positivas, fará o empregado jus ao pagamento das horas extras, com os devidos acréscimos, junto com as verbas rescisórias na forma do parágrafo 3º do artigo 59 da CLT. As horas negativas existentes à época da rescisão de contrato serão remidas (abonadas);

m) Ao saldo positivo gerado em decorrência do item “c” não se aplica o contido nos itens “i” e “l”, em razão de já estar creditado com a dobra;

n) Eventuais divergências sobre a aplicação das regras do Banco de Horas serão solucionadas após reunião entre a entidade empregadora e o Sindicato profissional, podendo haver a assessoria do Sindicato patronal.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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, devendo ser entregues em até 72 horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS FILHOS E PAIS

As faltas para acompanhamento médico de filhos até 16 (dezesesseis) anos, filhos PcD - Pessoa com Deficiência de qualquer idade e pais acima de 60 (sessenta) anos, desde que devidamente comprovadas no prazo de 72h (setenta e duas horas) da data de emissão do atestado ou declaração de comparecimento passado pelo profissional que prestou a assistência, serão abonadas pela entidade empregadora sempre que não ultrapassar a 1 (uma) falta por bimestre.

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIAS ABONADAS

A entidade empregadora considerará como ausências abonadas as seguintes condições e circunstâncias devidamente comprovadas:

a) 3 (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento.

b) 2 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento dos pais, filhos e cônjuge.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA O TRATAMENTO DE DOENÇA DE PESSOA DA FAMÍLIA

O (a) empregado (a) poderá solicitar a sua chefia imediata licença especial para tratamento de doença em pessoa da família: ascendente e descendente de primeiro grau (pais ou filhos), cônjuge ou companheiro (a).

Parágrafo Único - Os dias de licença deverão ser repostos para que as faltas possam ser abonadas, não podendo ultrapassar 30 (trinta) dias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 TRIGÉSIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Tendo em vista a Súmula Vinculante nº 04 do Supremo Tribunal Federal durante a vigência do Acordo Coletivo 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 TRIGÉSIMA QUINTA - COTA NEGOCIAL - SENALBA-PR

Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária 10/2021 fica autorizado à entidade empregadora descontar em uma única parcela, do salário referente ao mês de junho de 2021, a COTA NEGOCIAL, no valor único e fixo de R\$ 50,00 (cinquenta reais) de cada empregado abrangido e beneficiado pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Primeiro - Os empregados associados ao SENALBA-PR em dia com as mensalidades sociais e os empregados que autorizaram o desconto da Contribuição Sindical – 2021 em favor do SENALBA-PR ficam dispensados da participação financeira da COTA NEGOCIAL prevista no caput.

Parágrafo Segundo - A entidade empregadora repassará ao Sindicato, em até 10 (dez) dias após o desconto, o valor correspondente a arrecadação da COTA NEGOCIAL por depósito bancário em favor do SENALBA-PR, CNPJ 75.992.446/0001-49, no Banco: Caixa Econômica Federal; Agência: 0369; Operação: 003; Conta Corrente: 2593-5, ou pelo PIX - CNPJ 75992446000149; e enviará ao SENALBA-PR pelo e-mail: arrecadacao@senalbapr.com.br o comprovante de depósito e a relação dos contribuintes contendo: CPF e Nome Completo, para que o SENALBA-PR possa manter atualizado o seu cadastro de contribuintes e emita o recibo correspondente.

Parágrafo Terceiro - No ato da admissão, a entidade empregadora deverá apresentar o presente Acordo Coletivo de Trabalho aos novos empregados e consultar a autorização ou não, para o desconto da COTA NEGOCIAL proporcional aos meses restantes da vigência desse instrumento, devendo efetuar o repasse ao SENALBA-PR nos termos dispostos no parágrafo segundo.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES

As partes acordantes, durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, procederão as novas negociações no sentido de manter sempre atualizadas suas cláusulas.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 deste Acordo Coletivo de Trabalho.

MARCELO DOS SANTOS

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTENCIA SOCIAL, DE ORIENTACAO E FORMACAO PROFISSIONAL, NO ESTADO DO PARANA.

KATIA KAMIYA LAU

Procurador

ALPHAVILLE GRACIOSA CLUBE

ARTHUR CESCHIN NETO
Presidente
ALPHAVILLE GRACIOSA CLUBE

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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