

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003561/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/12/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058477/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.121999/2022-83  
DATA DO PROTOCOLO: 12/12/2022

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

SERVICO NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO COOPERATIVISMO - SESCOOP/PR, CNPJ n. 07.391.756/0001-58, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

E

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 ;

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 novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### 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**, com abrangência territorial em **Curitiba/PR**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Assegurar-se-á um salário de ingresso nunca inferior ao valor de R\$1.925,00(hum mil, novecentos e vinte e cinco reais) proporcional a 40 horas semanais, exceção feita à contratação de aprendizes ou estagiários, caso em que será garantido o Salário-Mínimo Nacional na proporção de 200 horas mensais trabalhadas.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Em novembro de 2022 os salários dos empregados abrangidos por este acordo serão reajustados em **7,00% (sete por cento)**.

**Parágrafo Único:** Em caso de deliberação de antecipação salarial que esta não seja superior ao índice de inflação.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Por força do dispositivo normativo ora ajustado, o SESCOOP-PR poderá efetuar descontos em folha de pagamento conforme previsto na legislação em vigor, tais como, mensalidades da associação de empregados e empréstimos consignados dentre outros, desde que haja a livre adesão dos empregados e a respectiva autorização para desconto.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Fica acordado que o 13º salário será pago em duas parcelas, sendo uma até o dia 30 de junho e a outra até o dia 20 de dezembro.

#### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ABONO APOSENTADORIA**

Todo empregado que contar com mais de 10(dez) anos de serviço neste empregador, por ocasião de sua aposentadoria, fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de sua última remuneração, prêmio este condicionado a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

**Parágrafo Único:** Caso o empregado já tenha recebido este benefício por ocasião de comunicação de sua aposentadoria junto ao INSS não terá direito ao benefício.

#### **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO ANUAL POR PRODUTIVIDADE**

A Gratificação Anual por Produtividade trata-se de um valor financeiro, concedido anualmente no 1º quadrimestre aos empregados, atrelada ao cumprimento de objetivos e metas, do exercício anterior, traçadas quando do planejamento geral, observado o regulamento específico.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA NONA - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

O SESCOOP-PR fornecerá aos empregados Vale Refeição ou Alimentação, o qual será de livre escolha do empregado, no valor de **R\$42,00 (quarenta e dois reais)** por dia efetivamente trabalhado, em regime de coparticipação e custeio, descontando 10% do valor de cada vale do salário do empregado.

**Parágrafo Único.** Dado seu caráter peculiar, os valores pagos pelas entidades, do Vale Refeição/Alimentação, para todos os efeitos, não serão considerados como salário dos empregados.

#### **Auxílio Transporte**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE**

O SESCOOP-PR participará dos gastos com o Vale Transporte do empregado, com ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário.

**Parágrafo Único.** Dado seu caráter peculiar, os valores pagos pelas entidades, do Vale Transporte, para todos os efeitos, não serão considerados como salário dos empregados.

#### **Auxílio Educação**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

O SESCOOP-PR -PR subsidiará aos empregados, que estão frequentando curso superior, especialização ou participando de seminários, em no mínimo 50% (cinquenta por cento) do valor da mensalidade/custo, de acordo com o interesse da entidade.

**Parágrafo Único.** Dado seu caráter peculiar, os valores pagos a este título, para todos os efeitos, não serão considerados como salário dos empregados.

#### **Auxílio Saúde**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE SAÚDE**

O SESCOOP-PR manterá plano de saúde ambulatorial/hospitalar para seus empregados, mediante convênios com empresas de medicina de grupo que atendam os dispositivos legais vigentes.

**Parágrafo Único.** Dado seu caráter peculiar, os valores pagos pelas entidades, na manutenção do plano de saúde, para todos os efeitos, não serão considerados como salário dos empregados.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO FUNERAL**

A Entidade concederá a título indenizatório, auxílio funeral em caso de falecimento do empregado ao conjunto de seus dependentes legais no valor de **R\$8.915,00 (oito mil, novecentos e quinze reais)**.

**Parágrafo Único:** Tal valor não terá natureza salarial, diante do seu caráter indenizatório

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE**

Será assegurado o auxílio creche no valor de **R\$275,00 (duzentos e setenta e cinco reais)** mensais, por filho, até o período máximo de 18 (dezoito) meses contados do retorno do empregado ao trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** Este benefício será concedido mediante a apresentação da certidão de nascimento ou termo de adoção da criança.

**Parágrafo Segundo:** Caso o pai e a mãe da criança sejam empregados do SESCOOP-PR, apenas um deles (pai ou mãe) receberá o benefício.

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

O SESCOOP-PR manterá plano de seguro de vida em grupo com co-participação dos empregados, mediante convênios com seguradora que atendam os dispositivos legais vigentes. O valor mínimo segurado será de R\$111.080,00 (cento e onze mil e oitenta reais) por morte natural e R\$222.160,00 (duzentos e vinte e dois mil, cento e sessenta reais) por morte acidental e a participação do empregado será de R\$10,00 (dez reais) por mês.

**Parágrafo Único** - Dado seu caráter peculiar, os valores pagos pelo SESCOOP-PR, na manutenção do plano de seguro de vida em grupo não integrarão, para todos os efeitos, o salário dos empregados beneficiados, conforme estabelece o inciso V do parágrafo 2º do Art. 458 da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE INVALIDEZ TOTAL E PARCIAL POR ACIDENTE OU DOENÇA**

O **SESCOOP/PR** manterá plano de seguro em grupo de Invalidez total e parcial por acidente ou doença sem coparticipação dos empregados, mediante convênios com seguradora que atendam os dispositivos legais vigentes, conforme critérios da seguradora.

**Parágrafo Único** - Dado seu caráter peculiar, os valores pagos pelo **SESCOOP/PR** na manutenção do plano de seguro em grupo de Invalidez total e parcial por acidente ou doença não integrarão, para todos os efeitos, o salário dos empregados beneficiados, conforme estabelece o inciso V do parágrafo 2º do Art. 458 da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE RENDA POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA**

O **SESCOOP/PR** manterá plano de seguro em grupo de renda por incapacidade temporária sem coparticipação dos empregados, mediante convênios com seguradora que atendam os dispositivos legais vigentes, conforme critério da seguradora.

**Parágrafo Único** - Dado seu caráter peculiar, os valores pagos pelo **SESCOOP/PR** na manutenção do plano de seguro em grupo de renda por incapacidade temporária não integrarão, para todos os efeitos, o salário dos empregados beneficiados, conforme estabelece o inciso V do parágrafo 2º do Art. 458 da CLT.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência só terá validade se expressamente celebrado com data de início impressa, presente a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS do empregado.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

No caso de denúncia do contrato por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 o SESCOOP-PR desonerado do pagamento dos dias não trabalhados bem como de seus reflexos.

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADVERTÊNCIAS E SUSPENSÕES**

As advertências e suspensões, quando expressas, deverão apresentar o motivo, elaboradas em duas vias, sendo uma entregue ao empregado. A recusa do empregado em assinar poderá ser suprida por duas testemunhas e encaminhado por correio ou e-mail.

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

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

É concedida a estabilidade provisória à gestante até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, ressalvada a hipótese de demissão por justa causa.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovadamente estiverem a 18 (dezoito) meses da aquisição do direito de aposentadoria por qualquer motivo e que mantêm no mínimo, 05 (cinco) anos de serviço na entidade, ficará assegurada a garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria, ressalvada a demissão por justa causa.

**Parágrafo Único:** Adquirido esse direito, cessa automaticamente essa garantia convencional.

## Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TELETRABALHO OU TRABALHO HÍBRIDO

O Empregador poderá autorizar o teletrabalho do EMPREGADO, conforme artigo 75-B da CLT, em tempo integral e/ou parcial, mediante termo aditivo ao contrato de trabalho, seguindo as condições abaixo:

**Parágrafo Primeiro:** Durante o período de teletrabalho, o empregado poderá ficar isento do controle de jornada, conforme disposto no inciso III, do art. 62, da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, comprometendo-se, entretanto, a exercer todas as atividades decorrentes de sua função, respeitando a jornada contratual de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) semanais.

**Parágrafo Segundo:** O EMPREGADO se compromete a realizar todas suas tarefas como se estivesse laborando no estabelecimento do EMPREGADOR.

**Parágrafo Terceiro:** Eventual necessidade de comparecimento às dependências do EMPREGADOR para a realização de atividades específicas que exijam a presença do EMPREGADO no estabelecimento não descaracterizará o regime de teletrabalho.

**Parágrafo Quarto:** O EMPREGADO se compromete a observar o disposto na Resolução n. 37/2011, que “*normatiza o uso das informações, equipamentos e estruturas de TI e procedimentos no ambiente de tecnologia da informação*”, sendo responsável pela manutenção dos equipamentos tecnológicos que porventura lhe sejam cedidos, cabendo a si adotar as medidas necessárias para evitar acessos não autorizados e exposição indevida de informações relacionadas as suas atividades.

**Parágrafo Quinto:** Durante o período de realização de teletrabalho, o EMPREGADO não fará jus ao benefício do auxílio transporte, exceto nas eventuais situações em que haja a necessidade de deslocamento para o local de trabalho.

**Parágrafo Sexto:** Qualquer outra despesa necessária à realização do trabalho, durante o período de teletrabalho, deverá ser previamente autorizada pelo EMPREGADOR, que, em caso de aprovação, realizará o respectivo reembolso juntamente com o pagamento mensal, mediante apresentação do competente documento comprobatório.

**Parágrafo Sétimo:** O empregado se compromete a gozar de no mínimo uma hora e no máximo duas horas diárias de intervalo para almoço e descanso, além de observar as normas de medicina e segurança do trabalho, a fim de evitar possíveis riscos de acidente de trabalho e doenças ocupacionais de trabalhadores que desempenham o trabalho em casa.

**Parágrafo Oitavo:** O empregado fica ciente e se compromete a cumprir todas as determinações e orientações quanto a Saúde e Segurança necessárias para realização das suas Atividades.

**Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

**Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

Fica instituído o Banco de Horas que funcionará conforme estabelecido neste Acordo conforme artigo 59 e seguintes da CLT:

**Parágrafo Primeiro:** Haverá ficha individual (manual ou eletrônica) de lançamento das horas a crédito e a débito, chancelado pelo empregado e aprovada pelo superior imediato;

**Parágrafo Segundo:** Serão creditadas para o empregado as horas trabalhadas além da sua jornada diária limitada ao máximo de 10 horas, que tenham sido realizadas mediante expressa autorização ou determinação do superior imediato;

**Parágrafo Terceiro:** 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.

**Parágrafo Quarto:** As faltas, atrasos ou saídas antecipadas não negociadas e não justificadas na forma legal, sofrerão o regular desconto nos termos da lei;

**Parágrafo Quinto:** A critério do empregador os dias úteis que se encontrarem entre feriados e finais de semana, ou vice-versa, poderão também ser compensados através do Banco de Horas.

**Parágrafo Sexto:** O saldo de horas negativas existente no Banco de Horas poderá ser exigido pelo empregador com antecedência mínima de quarenta e oito horas, não podendo haver recusa na prestação do serviço, exceto por motivo justificado nos termos da lei;

**Parágrafo Sétimo:** 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);

**Parágrafo Oitavo:** O saldo no banco de horas não poderá ultrapassar a 20/40 horas conforme jornada de trabalho (crédito ou débito), sempre que atingir esse limite, o empregado deverá folgar (crédito) ou retornar ao trabalho (débito);

**Parágrafo Nono:** 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 adicional de horas extras previsto na legislação. As horas negativas não trabalhadas dentro do prazo de vigência final deste acordo serão remidas;

**Parágrafo Décimo:** A qualquer momento, antes do balanço geral, o empregador poderá a seu exclusivo critério, pagar aos empregados, o total ou parte das horas creditadas no Banco de Horas;

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Poderá o empregado mediante manifestação por escrito solicitar o acúmulo das horas credoras no Banco de Horas para compensação antecedente às suas férias ou subsequente a elas, de acordo com a conveniência do empregador;

**Parágrafo Décimo Segundo:** 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;

**Parágrafo Décimo Terceiro:** Eventuais divergências sobre a aplicação das regras do Banco de Horas serão solucionadas após reunião entre a entidade empregadora e o Sindicato profissional. A critério da entidade empregadora poderá ser incluído, na referida reunião, a participação da assessoria do Sindicato patronal;

**Parágrafo Décimo Quarto:** Os ocupantes dos cargos de gestão – presidente, superintendente, gerentes e coordenadores – estão dispensados do registro de frequência e não terão as horas laboradas em horário extraordinário creditadas em banco de horas, bem como as não laboradas na jornada de trabalho debitadas em banco de horas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS PARA COLABORADORES EM SERVIÇOS EXTERNOS**

As horas dedicadas ao aperfeiçoamento profissional do empregado fora da jornada de trabalho não serão consideradas para efeito de Banco de Horas, inclusive aquelas pertinentes a viagens internacionais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA ALMOÇO EM VIAGENS**

Excepcionalmente nos trabalhos externos, nas viagens, nos deslocamentos de carro, o horário de intervalo intrajornada comumente compreendido entre 1 hora e 1h30 minutos, poderá ser reduzido ao mínimo de 30 minutos, conforme artigo 611-A inciso III da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FLEXIBILIZAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

Fica permitida a flexibilização de até 30 (trinta) minutos no cumprimento do intervalo intrajornada, compreendido entre os horários das 12h00min às 13h30 min, em todos os setores da empresa, o qual poderá ser compensado no fim da jornada.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR O FILHO E PAIS AO MÉDICO**

As partes acordam que será assegurado o direito a ausência remunerada de até 1 (um) dia de trabalho, por bimestre, ao empregado que necessitar acompanhar ao médico filho menor ou dependente previdenciário, **de até 16 anos de idade, pais com idade superior a 60 (sessenta) anos, e filho(a) ou dependente previdenciário PCD – Pessoa Com Deficiência**, independentemente da idade, mediante a apresentação de atestados ou declarações devidamente assinadas pelo profissional habilitado, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Primeiro:** Fica facultado às partes proceder com a contabilização deste benefício de forma fracionada, ou seja, utilizar-se do somatório dos períodos relativos às horas de



trabalho que foram abonadas para acompanhamento ao médico, totalizando assim, o abono máximo de 8 (oito) horas, a cada bimestre;

**Parágrafo Segundo:** Os períodos relativos às 8 (oito) horas de ausência remunerada, não serão cumulativos, e poderão ser utilizados, tão somente, dentro do bimestre de sua concessão.

**Parágrafo Terceiro:** Será considerado o primeiro bimestre de concessão os meses de novembro e dezembro, e os demais consecutivamente até o final da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORME**

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.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos, fornecidos pelos respectivos profissionais, servirão como prova idônea para justificar ausência ao trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – Os atestados devem ser apresentados em até 72 (setenta e duas) horas da data do afastamento sob pena de não serem considerados para efeito de abono da falta ao trabalho.

**Parágrafo Segundo** – Se o atestado não for apresentado antes da data em que normalmente é fechado o controle de frequência para confecção da folha de pagamento, é facultado ao empregador descontar os dias de falta. Após a apresentação do atestado no prazo previsto no parágrafo primeiro, o valor do desconto será creditado ao empregado na folha de pagamento imediatamente posterior.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado ou parente próximo poderá encaminhar cópia do atestado médico por meio digital e após em 24 (vinte e quatro) horas do seu retorno ao trabalho apresentar obrigatoriamente o atestado médico original.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Os atestados médicos, fornecidos pelos respectivos profissionais, servirão como prova idônea para justificar ausência ao trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – Os atestados devem ser apresentados em até 24 (vinte e quatro) horas do acidente de trabalho conforme legislação em vigor sob pena de não serem considerados

para efeito de abono da falta ao trabalho.

**Parágrafo Segundo** – Se o atestado não for apresentado antes da data em que normalmente é fechado o controle de frequência para confecção da folha de pagamento, é facultado ao empregador descontar os dias de falta. Após a apresentação do atestado no prazo previsto no parágrafo primeiro, o valor do desconto será creditado ao empregado na folha de pagamento imediatamente posterior.

**Parágrafo Terceiro:** Em caráter de urgência para justificar a ausência, o empregado ou parente próximo pode encaminhar cópia do atestado médico por meio digital e após em 24 (vinte e quatro) horas do seu retorno ao trabalho apresentar obrigatoriamente o atestado médico original.

### Relações Sindicais

#### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COTA NEGOCIAL 2022 - SENALBA-PR

Conforme autorização prévia, expressa e individual, obtida por meio de formulário próprio no link: [http://www.senalbapr.com.br/site/autoriza\\_formulario.php?id=25](http://www.senalbapr.com.br/site/autoriza_formulario.php?id=25), o SESCOOP-PR descontará em uma única parcela, dos empregados abrangidos e beneficiados pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, a COTA NEGOCIAL 2022 equivalente a 3,5% (três vírgula cinco por cento) do salário base de cálculo já reajustado, no mês de dezembro/2022, conforme reunião realizada com os empregados.

**Parágrafo Primeiro** – O SENALBA-PR encaminhará ao SESCOOP-PR a relação dos empregados que autorizaram a realização do ACT e do respectivo desconto da COTA NEGOCIAL, contendo o CPF, nome completo, data e hora da autorização preenchida pelos empregados no formulário disponibilizado pelo Sindicato.

**Parágrafo Segundo** – O SESCOOP-PR repassará ao Sindicato, em até 10 dias após o desconto, o valor correspondente a arrecadação da COTA NEGOCIAL 2022 por depósito bancário em favor do SENALBA-PR, CNPJ: 75.992.446/0001-49, no banco Banco 748 SICREDI, Agência: 0752, Conta Corrente: 17995-7, ou via PIX com a chave CNPJ 75992446000149, e enviará ao SENALBA-PR pelo e-mail - [arrecadacao@senalbapr.com.br](mailto:arrecadacao@senalbapr.com.br) o comprovante de depósito e a relação (em excel) dos contribuintes contendo - CPF, Nome Completo e Valor descontado, para que o SENALBA-PR possa manter atualizado o seu cadastro de contribuintes e emitir o respectivo recibo do repasse à Entidade empregadora.

**Parágrafo Terceiro** - O empregado associado do SENALBA-PR e/ou aqueles que autorizaram o desconto da Contribuição Sindical 2022 em favor do SENALBA-PR, ficam isentos dessa COTA NEGOCIAL 2022.

**Parágrafo Quarto** – No ato da admissão, o SESCOOP-PR deverá apresentar o presente Acordo Coletivo de Trabalho aos novos empregados e consultar a autorização ou não, para o desconto da COTA NEGOCIAL 2022 proporcional aos meses restantes da vigência desse instrumento, devendo efetuar o repasse ao Sindicato nos termos disposto no Parágrafo anterior.

## Disposições Gerais

## Outras Disposições

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES**

Os Partes Convenientes, durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, procederão as novas negociações no sentido de manter sempre atualizadas suas cláusulas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

O processo de prorrogação, revisão, total ou parcial, deste Acordo Coletivo de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT, devendo os entendimentos com relação ao próximo Acordo iniciarem 60 dias antes do término do presente.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As partes, em qualquer época poderão firmar, Termos Aditivos ao Acordo Coletivo de Trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONVÊNIO COM ENTIDADES**

É facultativo ao **SESCOOP-PR** estabelecer convênio com entidades a fim de buscar benefícios aos seus empregados.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - E-MAIL'S**

A utilização do endereço eletrônico do empregador para envio e/ou recebimento de e-mails será exclusivamente para assuntos profissionais.

**Parágrafo Primeiro:** Todos os e-mails enviados ou recebidos por qualquer empregado utilizando-se o endereço eletrônico do empregador poderão a qualquer tempo ser consultados pelo departamento de Tecnologia de Informática sem, contudo, caracterizar qualquer tipo de ilícito penal ou cível, nem tampouco gerar qualquer tipo de indenização;

**Parágrafo Segundo:** O empregado responderá por todos os prejuízos e danos que causar a outrem e ao empregador, em razão de envio de e-mails indevidos de sua responsabilidade, podendo ser responsabilizado tanto na esfera administrativa, quanto na esfera judicial.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO**

As partes que firmam o presente instrumento comprometem-se a divulgar os termos do mesmo aos seus representados e empregados.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Será devida a multa, no valor de R\$600,00(seissentos reais) em favor da parte prejudicada no caso de descumprimento deste Acordo Coletivo de Trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORO COMPETENTE**

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho de Curitiba para dirimir quaisquer dúvidas surgidas na aplicação deste Acordo Coletivo de Trabalho.

**JOSE ROBERTO RICKEN**

Presidente

SERVICO NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO COOPERATIVISMO - SESCOOP/PR

**LEONARDO BOESCHE**

Diretor

SERVICO NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO COOPERATIVISMO - SESCOOP/PR

**MARCELO DOS SANTOS**

Presidente

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

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA 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>.