

## MINUTA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:**

**DATA DE REGISTRO NO MTE:**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:**

**NÚMERO DO PROCESSO:**

**DATA DO PROTOCOLO:**

**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 representante;

E

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, CNPJ n. XX.XXX.XXX/XXXX-XX, neste ato representado(a) por seu representante;

SINDICATO ENTIDADES CULTURAIS RECR.ASS SOC FOR PROF.PR, CNPJ n. 81.105.025/0001-51, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOCIAL, DE ORIENT E FORMACAO PROF DE CURITIBA E RM, CNPJ n. 03.401.024/0001-40, neste ato representado(a) por seu ;

*É possível acrescentar mais de uma Entidade empregadora, bem como a participação dos Sindicatos Patronais.*

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 2023 a 31 de outubro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de novembro.**

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho 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 **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Ângulo/PR, Antonina/PR, Araruna/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Barbosa Ferraz/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa**

Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Campo Mourão/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Cerro Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colombo/PR, Colorado/PR, Contenda/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Curitiba/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Farol/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Fênix/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guairaçá/PR, Guaporema/PR, Guarapuava/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Icaraíma/PR, Iguaçu/PR, Iguatu/PR, Inácio Martins/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itambé/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/PR, Janiópolis/PR, Japurá/PR, Jardim Olinda/PR, Jesuítas/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Maringá/PR, Mariópolis/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mirador/PR, Moreira Sales/PR, Morretes/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Esperança/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ourizona/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Paiçandu/PR, Palmas/PR, Palmital/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranaguá/PR, Paranapoema/PR, Paranaíba/PR, Pato Branco/PR, Peabiru/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhão/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Pontal do Paraná/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Pranchita/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Quarto Centenário/PR, Quatro Barras/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Quitandinha/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Rosário do Ivaí/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mônica/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São João do Caiuá/PR, São João do Ivaí/PR, São João/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José das Palmeiras/PR, São José dos Pinhais/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Tomé/PR, Sarandi/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sulina/PR, Tamboara/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/PR, Tijucas do Sul/PR, Tunas do Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Umuarama/PR, Uniflor/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR e Xambê/PR.

**Salários, Reajustes e Pagamento  
Piso Salarial**

## **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fixação do salário normativo para a categoria profissional em **R\$ 1.835,00 (um mil oitocentos e trinta e cinco reais)**.

*Reajuste de 6%, equivalente ao INPC (4,14%) + 1,86% de ganho real, aplicado sobre o valor vigente até a CCT 2022/2023.*

### **Reajustes/Correções Salariais**

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

O reajuste salarial da categoria profissional na data base será de **6% (seis por cento)** a incidir sobre os salários vigentes em 31 de outubro de **2023**.

*Reajuste de 6%, equivalente ao INPC (4,14%) + 1,86% de ganho real.*

**Parágrafo Primeiro** - Aos empregados admitidos a partir de 1º de novembro de 2022, o reajuste salarial na data base **poderá ser** proporcional a 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, considerando-se a fração superior a 14 dias como um mês de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - Este reajuste engloba e extingue todos os interesses de atualização do período revisado, sendo facultado à(s) Entidade(s) o desconto das antecipações legais, convencionais ou espontâneas efetuadas no período, **excetuando-se eventuais promoções salariais individuais**.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA QUINTA - MULTA**

Em caso de atraso no pagamento dos salários a(s) Entidade(s) empregadora(s) 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. Para obtenção do índice deverá ser considerado o total das parcelas salariais, deduzindo os descontos legais e contratuais.

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

#### **Gratificação de Função**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA**

Para os empregados que ~~exercem as funções de tesoureiro ou caixa~~ **manipulam, guardam ou transportam valores** na(s) Entidade(s) empregadora(s), será assegurada a percepção **de quebra de caixa** 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.

### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA OITAVA - EMPREGADO HORISTA**

Os empregados que recebem salário por hora, em caso de recesso das atividades determinado pelo empregador, deverão ser remunerados no período na proporção da média dos salários percebidos nos últimos 06 (seis) meses ou fração de 06 (seis) meses, a exemplo do 13<sup>a</sup> salário e férias.

## **CLÁUSULA NONA – GARANTIA DE REMUNERAÇÃO AO EMPREGADO HORISTA**

Os empregados que recebem salário por hora terão a garantia mínima de recebimento de 30 (trinta) horas por mês.

### **Comissões**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADO COMISSIONADO**

Ao empregado, que recebe exclusivamente comissões, fica assegurado o piso salarial da categoria profissional, quando o valor daquelas não atingir o valor deste. O empregado que receber comissões, terá direito a receber o respectivo descanso semanal remunerado, a teor do Enunciado 27 do Egrégio TST.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

### **Opção 01**

A(s) Entidade(s) empregadora(s) fornecerá(ão) **a partir de 1º de novembro de 2023** vale alimentação ou vale refeição aos seus empregados **com jornada diária a partir de 4 horas no valor de R\$ 22,00 (vinte e dois reais)**, 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.~~ **sem desconto dos empregados.**

*Reajuste de 6%, equivalente ao INPC (4,14%) + 1,86% de ganho real, aplicado sobre o valor vigente até*

*a CCT 2022/2023, mais arredondamento.*

*Caso a(s) Entidade(s) já conceda(m) vale refeição/alimentação acima do valor de 22,00 (vinte e dois reais) reajustará(ão) o benefício com o mesmo índice do reajuste salarial, ou seja, 6% (seis por cento).*

**Parágrafo Primeiro** - Aos empregados que têm carga horária diária de até 4 (quatro) horas receberão 50% (cinquenta por cento) do valor do benefício integral. ~~sendo o valor mínimo de R\$ 10,50 (dez reais e cinquenta centavos). Não fará jus a tal benefício o empregado que tem carga horária inferior à 4 (quatro) horas diárias.~~

**Parágrafo Segundo** - Aos empregados contratados em regime de jornada trabalho 12x36 horas fica garantido o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor base do vale refeição ou vale alimentação por dia trabalhado/compensado.

**Parágrafo Terceiro** - 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).

### **Opção 02**

A(s) Entidade(s) empregadora(s) fornecerá(ão) refeição equivalente a almoço ou jantar, **mediante cardápio nutricional variado semanalmente, contendo, legumes, vegetais, carboidrato e proteína**, sem custo para os seus empregados, em refeitório próprio.

**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 SEGUNDA - VALE TRANSPORTE**

A(s) Entidade(s) poderá(ão) 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 à remuneração para nenhum efeito além de não constituir base de incidência da contribuição previdenciária ou FGTS (artigo 458, § 2º, III da CLT).

## **Auxílio Educação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

A(s) Entidade(s) empregadora(s) subsidiará(ão) os 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.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO ODONTOLÓGICO**

O SENALBA-PR oferece aos seus associados e contribuintes o convênio de Plano Odontológico DENTAL UNI, 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/senalba-odonto.php>

**Parágrafo Único** - Havendo interesse na contratação de plano odontológico DENTAL UNI por mais de um empregado e caso haja o interesse da(s) Entidade(s) empregadora(s) esta(s) poderá(ão) aderir ao convênio do SENALBA-PR para desconto em folha de pagamento e repasse ao Sindicato laboral dos respectivos valores das mensalidades.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE**

Após o retorno da empregada mãe do auxílio maternidade, a(s) Entidade(s) empregadora(s) passará(ão) a pagar vale creche, independente do número de empregadas, no valor de **R\$ 259,00 (duzentos e cinquenta e nove reais)** mensais, por filho de qualquer natureza, por um período de 12 (doze) meses.

*Reajuste de 6%, equivalente ao INPC (4,14%) + 1,86% de ganho real, aplicado sobre o valor vigente até a CCT 2022/2023, mais arredondamento.*

**Parágrafo Único** – Caso a(s) Entidade(s) empregadora(s) forneça(m) vagas em creche própria ou conveniada, sem custo para os seus empregados, fica dispensada do pagamento do auxílio creche.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA XXX – SEGURO DE VIDA**

A Entidade empregadora concederá para todos os empregados um Seguro de Vida com as seguintes coberturas e benefícios:

Morte qualquer causa: cobertura R\$ 27.000,00

IEA - Indenização especial por morte acidental R\$ 27.000,00

IPA - Indenização permanente total ou parcial por acidente R\$ 27.000,00

Garantia Funeral R\$ 5.500,00

Cesta Básica R\$ 120,00 (durante 3 meses)

Retorno de verbas rescisórias equivalente 10% em caso de falecimento do empregado (pago pela seguradora à Entidade empregadora)

**Parágrafo único:** As empresas ficam obrigadas a comprovar aos SENALBA-PR a regularidade do pagamento do Seguro de Vida nos termos acima, quando optarem pela homologação no sindicato, quando a causa do afastamento se der por morte do empregado, e nas demais causas quando a

entidade sindical assim exigir, limitada aos últimos doze meses da data em que solicitar a comprovação.

*O SENALBA-PR estabeleceu parceria com o Instituto SENALBA (Londrina) e a UNIBRAX Corretora de Seguros disponibilizando apólice de seguro de vida para as Entidades empregadoras com custo acessível, em torno de R\$ 11,00 por empregado, além de retorno à contratante equivalente 10% do valor das verbas rescisórias no caso de falecimento do empregado.*

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO APOSENTADORIA**

Todo empregado que contar com mais de 10 anos de serviço na mesma empresa e por ocasião da sua aposentadoria, fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de sua última remuneração, desde que, no prazo máximo de noventa dias, comprove a mesma junto à empresa. Não realizando a comprovação dentro deste prazo, o empregado perde o direito a percepção do benefício.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

É possível a contratação de empregados mediante Contrato de Trabalho Intermitente, independente da atividade a ser desenvolvida, devendo tal condição ser expressamente indicada no contrato de trabalho, nos termos do art. 452-A da CLT.

**Parágrafo Primeiro** - Em razão da peculiaridade desta modalidade de contratação, os empregados contratados como intermitentes não farão jus à percepção dos benefícios cujo custeio demande pagamento mensal e continuado, constantes neste ACT.

**Parágrafo Segundo** - O trabalhador intermitente receberá vale transporte referente aos dias trabalhados, caso faça a opção da utilização desse, mediante reembolso no pagamento a ser efetuado no mês subsequente ao trabalhado.

**Parágrafo Terceiro** - O trabalhador intermitente receberá Vale Refeição/Alimentação, previsto neste ACT, quando for convocado para atividades referente aos dias definidos na convocação e efetivamente trabalhados.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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(s) Entidade(s) desonerada(s) do pagamento dos dias não trabalhados bem como de seus reflexos.

### **Portadores de necessidades especiais**

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LEI FEDERAL 8.213/91, ARTIGO 93 (PORTARIA 1.199 - MTE DE 28/10/2003)**

A(s) Entidade(s) que tenha(m) entre 100 a 200 empregados, terá(ão) que reservar 2% (dois por cento) das vagas para as pessoas com deficiência. De 201 a 500 empregados, 3% (três por cento). De 501 a 1.000 empregados, 4% (quatro por cento). Acima de 1.000 empregados a reserva de vagas será de 5% (cinco por cento).

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades  
Estabilidade Aposentadoria**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, qualquer que seja a modalidade, e que contem, no mínimo, 05 (cinco) anos de serviço na(s) Entidade(s), 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 ao empregador em uma única vez, por escrito, sua condição de aposentável, anexando a esta os documentos comprobatórios de referida condição, até 60 (sessenta) dias após o início do prazo previsto no caput desta cláusula.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA – 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) e aqueles que desenvolvam atividades relacionadas ao culto religioso (sacristãos e agentes de operações de apoio às celebrações), 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.~~

**Compensação de Jornada**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Será permitido o acordo formal de 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, independente de homologação do SENALBA-PR.

**Descanso Semanal**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **Controle da Jornada**

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

As reuniões de serviço, quando de comparecimento obrigatório, serão realizadas durante a jornada de trabalho e, se fora dela, mediante pagamento de horas extras ou inclusas a crédito no Banco de Horas.

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

~~Fica estabelecido que a(s) Entidade(s), por suas peculiaridades administrativas e nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, poderá(ão) instituir o Banco de Horas com o SENALBA-PR, firmando Acordo Coletivo de Trabalho com a assistência dos Sindicatos Patronais SECRASO-PR e SECRASO-CRM.~~

*Podemos acrescentar o banco de horas com a redação da CCT vigente até 2017/2018.*

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS FILHOS E PAIS**

As faltas para acompanhamento médico de **cônjuge**, filhos até **completar 18 (dezoito)** 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(s) Entidade(s) sempre que não ultrapassar a 1 (uma) falta por bimestre.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FOLGA DE ANIVERSÁRIO**

**Implantação do benefício "Day Off" que se traduz em um dia de folga para o empregado no mês do seu aniversário, mediante negociação de data com o gestor imediato.**

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – GARANTIA DE EMPREGO AO CIPEIRO**

O empregado nomeado pelo empregador como representante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) terá garantia provisória de emprego durante a vigência do mandato, salvo demissão por justa causa comprovada.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS E/OU DECLARAÇÕES**

Os atestados médicos e odontológicos ou as declarações de comparecimento, fornecidos pelos respectivos profissionais, servirão como prova idônea para justificar ausência ao trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – Os atestados e as declarações de comparecimento devem ser apresentados em até 72h (setenta e duas horas) após a emissão dos mesmos sob pena de não serem considerados para efeito de abono da falta ao trabalho.

**Parágrafo Segundo** – Se o atestado ou a declaração de comparecimento 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 ou da declaração de comparecimento no prazo previsto no parágrafo primeiro, o valor do desconto será creditado ao empregado na folha de pagamento imediatamente posterior.

**Parágrafo Terceiro** – Da entrega do atestado médico o empregador, obrigatoriamente, dará recibo, onde conste a data dos dias de afastamento, cujas faltas serão abonadas.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL NO ACIDENTE DE TRABALHO**

A(s) Entidade(s) complementar(ã) o valor do salário líquido no período de afastamento por acidente de trabalho, compreendido entre o 16º e o 60º dia, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

**Parágrafo Único** - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrer diferença a maior ou a menor deverá ser compensado no pagamento imediatamente posterior.

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DE DIRIGENTE SINDICAL**

Fica autorizado a dispensa de Dirigente Sindical (efetivo/suplente), do SENALBA-PR para participação de atividade sindical comprovada, sem débito em banco de horas e/ou desconto na remuneração e benefícios, por até 32 horas/ano.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIA DE EMPREGO AO DIRIGENTE SINDICAL**

Implantação de garantia provisória de emprego para os membros do Conselho Fiscal do SENALBA-PR (efetivos e suplentes) durante a vigência do instrumento normativo.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL - SECRASO**

*Essa cláusula deverá ser ajustada junto ao Sindicato Patronal diretamente pela Entidade empregadora.*

Nos termos do artigo 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho e conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria patronal, realizada em xx de yyyyyy de 202x, a(s) Entidade(s) pode(m) recolher ao **SECRASO-PR** e **SECRASO-CRM**, até o dia **xx de yyyyyy de 202x**, a quantia equivalente a **X%** (xxxxx por cento) calculada sobre a folha de pagamento do mês de **yyyyyyyyy/202x**, já corrigida pelo presente acordo, e **X%** (xxxxx por cento) em **xx de yyyy de 202x** calculada sobre a folha de pagamento do mês de **yyyyyy de 202x** em guias fornecidas pelos respectivos Sindicatos. Na eventualidade da(s) Entidade(s) não possuir(em) empregados, poderá recolher nos meses de yyyyyy/202x e yyyyy/202x, a quantia equivalente a R\$ 100,00 (cem reais) a título de contribuição Patronal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COTA NEGOCIAL 2022 - SENALBA-PR**

*Essa cláusula será deliberada em assembleia como condição para realização do ACT.*

Conforme deliberação na Assembleia Geral Extraordinária Nº xx/2023, realizada pelo SENALBA-PR no dia xx de xxxxxxxxxxxx de 2023, junto à categoria profissional representada pelo Sindicato, com a participação e votação de associados ou não, e nos termos do Artigo 513 da CLT, a/as Entidade/es empregadora/as descontará/ão a COTA NEGOCIAL 2023 em uma única parcela equivalente a x,xx%, do salário já reajustado referente ao mês de DEZEMBRO de 2023, de todos os empregados abrangidos e beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Os empregados que são associados do SENALBA-PR, em dia com as mensalidades sociais e/ou aqueles que autorizaram o desconto da Contribuição Sindical 2023 em favor do SENALBA-PR, ficam isentos da COTA NEGOCIAL 2023.

**Parágrafo Segundo** - Fica facultado aos empregados a liberdade de se opor ao desconto da COTA NEGOCIAL 2023, devendo para isto protocolar carta de oposição, individual e pessoalmente, devidamente assinada, em duas vias contendo as seguintes informações: nome completo, CPF, Cidade, Unidade em que trabalha, e-mail e/ou whatsapp para contato, na sede do respectivo SENALBA, até o dia 18 de dezembro de 2023, sendo que a via protocolada o empregado deverá entregar ao departamento de Recursos Humanos.

**Parágrafo Terceiro** - Os empregados que não residem/trabalham na cidade sede do SENALBA-PR poderão, no mesmo prazo acima, encaminhar a respectiva carta de oposição pelos correios em envelope individual via AR (Aviso de Recebimento) para o endereço do SENALBA-PR, servindo o comprovante de envio fornecido pelos correios como documento comprobatório a ser entregue ao departamento de Recursos Humanos juntamente com uma via da referida carta.

**Parágrafo Quarto** - Havendo qualquer desconto indevido o empregado poderá solicitar o reembolso ao SENALBA-PR em até 30 dias mediante comprovação e justificativa.

**Parágrafo Quinto** - A/as Entidade/es empregadora/as repassará/ão ao Sindicato, em até 10 dias após o desconto, o valor correspondente a arrecadação da COTA NEGOCIAL 2023 por depósito bancário em favor do SENALBA-PR, CNPJ: 75.992.446/0001-49, no Banco: 748 SICREDI, Agência: 0752, Conta Corrente: 17995-7, ou via PIX com a chave CNPJ: 75992446000149 devendo enviar ao Sindicato pelo e-mail: arrecadacao@senalbapr.com.br o comprovante de depósito e a planilha em Excel com a relação dos contribuintes contendo: CPF, Nome Completo e e-mail/whatsapp para contato (se houver), para que o SENALBA-PR possa manter atualizado o cadastro de contribuintes e a emissão do respectivo recibo à Entidade empregadora.

**Parágrafo Sexto** - No ato da admissão, a Entidade empregadora deverá apresentar a presente Acordo Coletivo de Trabalho aos novos empregados e descontar a COTA NEGOCIAL 2023 proporcional aos meses restantes da vigência desse instrumento, devendo efetuar o repasse ao Sindicato nos termos disposto no parágrafo anterior, exceto se o recém empregado envie via correio carta de oposição de próprio punho no prazo de 10 dias da contratação.

**Parágrafo Sétimo** - O descumprimento dessa cláusula, bem como o incentivo por parte do empregador e/ou seus gestores à oposição à COTA NEGOCIAL 2023, será caracterizado como ato anti sindical e estará sujeito às medidas judiciais cabíveis, além da multa prevista no presente instrumento.

**Parágrafo Oitavo** - Qualquer procedimento para oposição à COTA NEGOCIAL 2023, diferente do descrito na presente cláusula e seus parágrafos não terá validade legal nem isentará a Entidade empregadora em proceder o devido desconto em folha de pagamento dos seus empregados.

### **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.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **~~CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DA CCT~~**

~~A presente Convenção Coletiva de Trabalho não se aplica àquelas Entidades que, por suas peculiaridades administrativas ou por já concederem benefícios superiores aos dela constantes, vierem a assinar, com o SENALBA-PR, Acordo Coletivo de Trabalho, com a anuência dos Sindicatos Patronais SECRASO/PR e SECRASO/CRM.~~

## Descumprimento do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida a multa por descumprimento do presente ACT que em se tratando da Entidade Sindical será equivalente a 3% da folha de pagamento e no caso do empregado equivalente a 30% do piso salarial, por cada descumprimento.

MARCELO DOS SANTOS

Presidente

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

NOME XXXXXXXXXXX XXXXXXX

Cargo

ENTIDADE XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXX

MILTON GARCIA

Presidente

SINDICATO ENTIDADES CULTURAIS RECR.ASS SOC FOR PROF.PR

MILTON GARCIA

Presidente

SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOCIAL, DE ORIENT E FORMACAO PROF DE CURITIBA E RM

### ANEXOS

#### ANEXO I - ATA SENALBA-PR

[Anexo \(PDF\)](#)

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