

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003012/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/11/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR064112/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.208560/2024-53  
DATA DO PROTOCOLO: 08/11/2024

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 Presidente, Sr(a). MARCELO DOS SANTOS;

E

FUNDACAO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANA PARA O DESENVOLVIMENTO DA CIENCIA, TECNOLOGIA E DA CULTURA, CNPJ n. 78.350.188/0001-95, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). TOMAS SPARANO MARTINS;

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

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 Presidente, Sr(a). MILTON GARCIA;

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 outubro de 2024 a 30 de setembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### 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

Fixação do salário normativo para a categoria profissional em R\$ 1.954,00 (mil, novecentos e cinquenta e quatro reais) para uma jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os empregados da **FUNPAR** lotados na ADMINISTRAÇÃO/CONVÊNIOS/CONTRATOS diversos e integrantes das categorias representadas pelo SENALBA/PR terão os salários reajustados em 1º de outubro de 2024 no percentual de **5,60% (cinco vírgula sessenta por cento)**.

**Parágrafo Primeiro:** O reajuste será aplicado sobre o salário percebido no mês de setembro de 2024, deduzindo-se as antecipações espontâneas ou legais concedidas no período de modo linear a todos os empregados.

**Parágrafo Segundo:** As diferenças de reajuste salarial e dos demais benefícios retroativa ao mês de outubro serão pagas na folha da competência do mês de novembro de 2024.

## Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUINTA - CONTRACHEQUES

Os contracheques de pagamento de salários serão liberados a todos os empregados da **FUNPAR** e conterão a discriminação de todas as verbas pagas e descontos efetuados.

### CLÁUSULA SEXTA - MORA SALARIAL

Ocorrendo atraso no pagamento de quaisquer verbas de natureza salarial, será imposto a **FUNPAR** o pagamento ao empregado de multa diária equivalente a 1/30 (um trinta avos) de sua maior remuneração, corrigida monetariamente até a data do efetivo pagamento, limitada ao valor da obrigação.

## Descontos Salariais

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A **FUNPAR** poderá efetuar descontos na folha de pagamento, além dos especificados em lei, quando expressamente autorizados pelo empregado como, por exemplo, seguro de vida em grupo, medicamentos, planos de assistência médica e/ou odontológica, clube, previdência privada, alimentação, habitação e convênios firmados pelo sindicato profissional.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA OITAVA - INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras, habituais ou não, deverão ser computadas pela média mensal no cálculo de férias, inclusive o que trata o artigo 7º inciso XVII, da Constituição Federal-CF, 13º salário, aviso prévio, indenização por tempo de serviço, descanso semanal remunerado-DSR, gratificações e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço-FGTS.

**Parágrafo Primeiro:** Todo o empregado da **FUNPAR** (ADMINISTRAÇÃO/ CONVENIOS/ CONTRATOS) que laborar acima de sua jornada normal (de quatro, seis ou oito horas diárias) de trabalho, excetuado o regime de plantão, poderá receber as horas trabalhadas a mais em PECÚNIA ou como FOLGA COMPENSATÓRIA, cujo total de horas acumuladas no respectivo BANCO DE HORAS deverá ser sempre zerada nos termos dispostos em lei, de acordo com a conveniência do CONVÊNIO/ CONTRATO/FUNPAR/ADMINISTRAÇÃO.

**Parágrafo Segundo:** O total das horas laboradas acima da carga horária normal e que forem compensadas como folgas (banco de horas) não integrarão e/ou gerarão reflexos para efeito do cálculo da média para pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, das férias (inclusive nos termos do art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal-CF), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - (FGTS) e verbas rescisórias (aviso prévio, férias 13º salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço-FGTS).

**Parágrafo Terceiro:** As horas extras e plantões laborados pelos empregados serão demonstradas separadamente para efeito de pagamento das férias, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço-FGTS e verbas rescisórias (aviso prévio, férias, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço-FGTS) e 13º (salário), computando-se o total das horas extras e plantões, divididos por 12 (doze inteiros).

**Parágrafo Quarto:** Todo o pessoal empregado da **FUNPAR** que realiza pesquisas externas cumprirá jornada de trabalho em horas flexíveis, podendo, inclusive, realizar pesquisas durante os finais de semana, sem que este procedimento implique em labor extra, considerando, também, que farão uso de folga compensatória.

**Parágrafo Quinto:** As horas destinadas às pesquisas serão anotadas em registro próprio e servirão para a apuração dos valores efetivamente devidos.

Em razão da peculiaridade da atividade desenvolvida pelo empregado de pesquisa a jornada diária não poderá ultrapassar os limites diário e semanal, sem que haja autorização expressa da **FUNPAR**, sob pena de sofrer sanções administrativas.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade a ser pago à categoria abrangida pelo presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO-ACT obedecerá ao escalonamento legal e terá como base o salário mínimo nacional.

### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO APOSENTADORIA**

Todo o empregado que contar com 05 (cinco) anos ou mais na **FUNPAR** fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente a 02 (dois) salários mínimos nacionais vigentes a época da aposentadoria, independentemente de sua modalidade, se por tempo de contribuição ou idade, desde que, no prazo máximo de noventa dias, a contar da concessão/ciência da aposentadoria, comprove esta situação junto à FUNPAR. Não realizando a comprovação dentro deste prazo, o empregado perde o direito à percepção do benefício.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUINQUÊNIO**

A cada 05 (cinco) anos completos de tempo de serviço na FUNPAR, o empregado passará a receber o adicional por tempo de serviço (quinquênio) equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) sobre o salário base.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALES REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

A **FUNPAR** concederá, a partir de 1º de outubro de 2024, aos empregados lotados na ADMINISTRAÇÃO/CONVÊNIOS/CONTRATOS diversos, integrantes das categorias representadas pelo SENALBA-PR, vale-refeição/alimentação no valor de **R\$ 894,00 (oitocentos e noventa e quatro reais)** por mês, independentemente do número de dias úteis, descontando **5% (cinco por cento)** do valor total mensal dos vales refeição/alimentação de cada empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados com jornada inferior a 6 (seis) horas diárias ou 30 (trinta) horas semanais não farão jus ao vale-refeição/alimentação previsto no caput, com exceção aos menores aprendizes, previstos na Lei nº 10.097/2000, que receberão vales-refeição/alimentação na proporção de 50% (cinquenta por cento) do valor citado no caput desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Os vales que os empregados receberem a título de vale-refeição/alimentação não têm natureza salarial, não se incorporam à remuneração para nenhum efeito, além de não constituir base de incidência da contribuição previdenciária ou FGTS (artigo 457, § 2º da CLT).

**Parágrafo Terceiro:** O empregado que estiver em afastamento previdenciário, classificado como licença por auxílio-doença e auxílio-acidentário, excluídos os casos de licenças não remuneradas e os casos de aposentadoria por invalidez, fará jus ao benefício de que trata o "caput" desta cláusula, pelo período máximo de 12 (doze) meses enquanto durar o afastamento. Após o referido período, se houver a manutenção do afastamento, o benefício cessará automaticamente.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA ALIMENTAÇÃO**

A **FUNPAR** concederá a partir de 1º de outubro de 2024, a TODOS os seus empregados da ADMINISTRAÇÃO/CONVÊNIOS/CONTRATOS diversos, integrantes das categorias representadas pelo SENALBA-PR, o benefício de **CESTA ALIMENTAÇÃO** no valor de **R\$ 201,00 (duzentos e um reais)** mensais.

**Parágrafo Primeiro:** Aos aprendizes, previstos na Lei nº 10.097/2000, a cesta alimentação será na proporção de 50% (cinquenta por cento) do valor citado no caput desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Os créditos que os empregados receberem no cartão alimentação a título de cesta alimentação não têm natureza salarial, não se incorporam à remuneração para nenhum efeito, além de não constituir base de incidência da contribuição previdenciária ou FGTS (artigo 457, § 2º da CLT).

### **Auxílio Educação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO EDUCAÇÃO**

A FUNPAR poderá subsidiar aos empregados lotados na ADMINISTRAÇÃO/CONVÊNIOS/CONTRATOS, de acordo com sua conveniência e disponibilidade financeira, a mensalidade/custo de curso superior, especialização e/ou seminário frequentado pelo empregado, até no máximo 50% (cinquenta por cento) do seu valor, desde que, também, devidamente comprovado por meio de declaração de frequência e certificado de conclusão.

**Parágrafo Primeiro:** O auxílio educação de que trata esta cláusula, poderá ser concedido à empregados integrantes de CONVÊNIOS/CONTRATOS destacadamente, considerando a individualidade financeira destes, sem prejuízo a análise dos respectivos planos de aplicação.

**Parágrafo Segundo:** Considerando que se trata de um REEMBOLSO concedido pela FUNPAR a seus EMPREGADOS, de acordo com sua conveniência e disponibilidade financeira, na hipótese de haver rescisão contratual do empregado beneficiado, independentemente da modalidade e iniciativa do desligamento, havida a ruptura do contrato, o auxílio educação será cancelado, preservado o reembolso respectivo a competência em que se der a rescisão contratual, independente de notificação ao empregado desligado.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO ODONTOLÓGICO - SENALBA-PR**

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

**Parágrafo Único:** O empregado que desejar aderir ao plano odontológico junto ao SENALBA-PR, poderá solicitar a formalização para que seja realizado o desconto em folha de pagamento do valor para adesão. Para tanto, o Sindicato deverá encaminhar para a FUNPAR a autorização do empregado para proceder o desconto.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARCERIA SENALBA-PR E INSTITUTO DE SAÚDE**

O SENALBA-PR estabeleceu parceria com o INSTITUTO DE SAÚDE e oferece aos seus associados o convênio de assistência médica com mensalidade em valor único por família, devendo ser descontada em folha de pagamento, mediante contratação por adesão nos termos e condições dispostas no formulário disponível no site do Sindicato: <http://www.senalbapr.com.br/site/senalba-instituto-de-saude.php>

**Parágrafo Primeiro:** Para ocorrer o desconto da mensalidade do convênio de assistência médica na folha de pagamento do empregado o SENALBA-PR deverá encaminhar para a FUNPAR o formulário preenchido pelo empregado constando a autorização para o referido desconto.

**Parágrafo Segundo:** Caso o empregado venha a ser afastado junto ao INSS, por doença e/ou acidente de trabalho, deverá realizar o pagamento diretamente ao SENALBA-PR, visto que nesta hipótese não haverá possibilidade da FUNPAR efetuar desconto em folha de pagamento, considerando que durante o período de afastamento o empregado não receberá salário, mas sim benefício pago diretamente pelo INSS.

### **Auxílio Morte/Funeral**

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

A FUNPAR concederá auxílio funeral correspondente a **1,5 (um e meio) salários mínimos nacionais**, quando da morte do empregado ou membro de sua família (PAI/MÃE, MARIDO/ESPOSA FILHO/FILHA).

**Parágrafo Único:** Ocorrendo o falecimento do empregado (independentemente da lotação) e estando este a serviço da FUNPAR, ou mesmo em horário de serviço (ainda que extraordinário), a FUNPAR auxiliará nas despesas decorrentes do evento até o limite de 03 (três) salários mínimos nacionais.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REEMBOLSO CRECHE/BABÁ**

A **FUNPAR** concederá aos empregados da ADMINISTRAÇÃO/CONVÊNIOS/CONTRATOS diversos, integrantes das categorias representadas pelo SENALBA-PR, e que tenham filhos de 0 (zero) a 06 (seis) anos, reembolso da mensalidade da creche/escola/babá, no valor máximo de **R\$ 375,00 (trezentos e setenta e cinco reais)** para cada filho ou dependente, desde que apresentem comprovantes de matrícula e recibos de pagamentos mensais para fazer frente à assistência pré-escolar, sendo que o valor nominal do recibo será o valor do benefício, respeitado o valor máximo de **R\$ 375,00 (trezentos e setenta e cinco reais)** previsto, ressalvado o que ficou acordado no parágrafo primeiro da cláusula de licença maternidade deste ACT.

**Parágrafo Primeiro:** O benefício também será estendido aos empregados que tenham filhos legitimados por adoção.

**Parágrafo Segundo:** Quando o reembolso for realizado para serviços prestados por pessoa física, deve vir acompanhado de documentos comprobatórios de relação formal de emprego ou prestação de serviços entre o empregado da FUNPAR e o prestador de serviços/babá, tais como Nota Fiscal emitida por Empresário Individual (MEI, etc.), ou holerite emitido para o caso de cuidador/babá registrado como empregado em regime da CLT.

**Parágrafo Terceiro:** Os valores que os empregados receberem a título de reembolso de creche não se constituem em salário indireto ou prestação *in natura*.

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

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

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

A duração do contrato de trabalho, a título de experiência, será de 30 (trinta) dias, prorrogáveis por mais 60 (sessenta) dias a critério da **FUNPAR**.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO**

Para o empregado que tenha de 10 (dez) ou mais anos de serviço na FUNPAR será pago quando for efetuada a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, 01 (um) salário profissional, representado pelo salário base do empregado, a título de indenização.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O direito ao recebimento da indenização adicional estabelecida no art. 9º da Lei nº **6.708/1979** e Lei nº **7.238/1984**, será de **01** (um salário) profissional do empregado, se a sua demissão ocorrer até um período de **30** (trinta) dias antes da data-base da categoria.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA NA RESCISÃO CONTRATUAL**

No caso de empregado demitido por justa causa que tenha reconhecida por sentença judicial transitada em julgado a inexistência dessa, terá direito ao recebimento de multa equivalente a 01 (um) salário mínimo nacional.

### **Aviso Prévio**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

Poderá o empregado, a critério da **FUNPAR**, vir a ser dispensado do trabalho desobrigando-se do cumprimento do aviso prévio desde que comprove por escrito a obtenção de novo emprego, ficando nessa hipótese desonerada a **FUNPAR** do pagamento dos dias não trabalhados bem como de seus reflexos.

### Outros grupos específicos

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHADOR INTERMITENTE

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação e registro em CTPS, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

**Parágrafo Primeiro:** A convocação do trabalhador intermitente deverá conter expressamente: Local e setor da prestação de serviços, discriminação dos serviços a serem realizados, data de início e término do serviço intermitente contendo: horas a serem cumpridas, se haverá refeição fornecida pela empresa, fornecimento de uniforme, se o serviço será insalubre.

**Parágrafo Segundo:** A convocação do trabalhador deverá acontecer por qualquer meio de comunicação eficaz que fique comprovado o recebimento do mesmo, como: WhatsApp, SMS e e-mail estipulado com prévio aviso entre as partes, desde que a pessoa faça uso desses meios. Recebida a convocação, **o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado**. O aceite antes do prazo dispensa a observância do período mínimo de convocação.

**Parágrafo Terceiro:** Em caso de ausência de confirmação por parte do empregado ficará presumida a recusa da oferta. Tal recusa, não caracteriza insubordinação ou desídia. Em caso de aceite expresso da oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir deverá pagar multa de 50% da remuneração que iria auferir na referida convocação, no prazo de 30 dias, que poderá ser compensada em convocação futura realizada no mesmo prazo. Fica isento da referida multa o empregado que por motivo de força maior devidamente comprovado deixar de comparecer.

**Parágrafo Quarto:** O contrato de trabalho intermitente deve ser feito por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho. Essa quantia não pode ser inferior ao "valor horário" do piso salarial nem inferior ao salário praticado aos demais empregados da empresa que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. A remuneração por hora será sempre a mesma em todas as convocações. Enquanto aguarda as convocações, nenhuma remuneração é devida ao funcionário, que fica livre para prestar serviços a outros contratantes.

**Parágrafo Quinto:** Depois de completar o serviço objeto da convocação, será realizada o pagamento, o valor deverá incluir remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais (como hora extra, se for o caso). O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações oportunamente.

**Parágrafo Sexto:** O recibo de pagamento deverá conter a discriminação de cada um desses valores, para que o trabalhador saiba o que está recebendo, na forma da lei.

**Parágrafo Sétimo:** É vedado ao trabalhador habitual exercer qualquer função na mesma empresa sob o caráter de regime trabalho intermitente.

**Parágrafo Oitavo:** O empregado registrado por meio de contrato de trabalho, seja por prazo determinado ou indeterminado não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de seis meses, contado da data do encerramento do vínculo do empregado.

**Parágrafo Nono:** Para fins da proporcionalidade nesta contratação, considerar-se-á o valor hora para pagamento de salários, devendo ser respeitado o piso da categoria ou valor de salario praticado na empresa, o valor diário do Vale alimentação/refeição e da Cesta Alimentação proporcionalmente.

**Parágrafo Décimo:** Na hipótese de incidência dos percentuais de insalubridade, obedecerá ao escalonamento legal e terá como base o salário mínimo nacional, respeitada a proporcionalidade, se houver.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE**

Nos termos do artigo 444, § único da CLT, é considerado hipersuficiente o empregado portador de diploma de nível superior, que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do benefício do Regime Geral da Previdência Social.

**Parágrafo Primeiro:** A essa categoria de empregados será facultada a composição quanto as relações contratuais de trabalho, conferindo a possibilidade de livre estipulação entre as partes interessadas, naquilo que não contraria a lei, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos.

**Parágrafo Segundo:** A livre pactuação mencionada no parágrafo anterior abrange integralmente as hipóteses elencadas no artigo 611-A da CLT.

**Parágrafo Terceiro:** Nos termos do Art. 507-A, nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

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

### **Estabilidade Mãe**

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

Garante-se a estabilidade provisória da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até **05** (cinco) meses após o parto (Constituição Federal - CF, Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - **ADCT**, **art. 10**, inciso **II**, letra b), assegurando-lhe o direito de, em permanecendo no emprego, amamentar o seu filho em horários pré-determinados.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - ACIDENTES**

Os empregados que sofrerem acidente de trabalho terão garantia de emprego e salário por 12 (doze) meses, após a data da alta médica, na forma da lei.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

Ao empregado que estiver a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que conte com, no mínimo com 05 (cinco) anos de serviço na FUNPAR, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que falta à aposentadoria, considerando a legislação previdenciária vigente, ressalvados os casos de justa causa e, desde que, comunique/mantenha esta informação atualizada no RH da FUNPAR. O empregado poderá no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento do comunicado de seu desligamento, comprovar esta situação junto à FUNPAR. Não realizando a comprovação no prazo estipulado, o empregado perderá o direito a percepção da estabilidade.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS**

A **FUNPAR** prestará assistência jurídica a seu empregado que no exercício de função de vigia praticar ato que o leve a responder a ação penal.

#### **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÃO DO CARGO NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

As alterações na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS posteriores ao registro do empregado poderão ser substituídas por um relatório demonstrativo dessas anotações autenticado pela FUNPAR ou seu representante legal a ser entregue ao empregado quando por este solicitado.

**Parágrafo Único:** As alterações poderão ser acompanhadas por intermédio do aplicativo CTPS Digital, em que são lançadas todas as informações referentes alteração de função/cargo e alteração salarial.

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

##### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA SEMANAL**

A jornada semanal de trabalho para a categoria profissional poderá ser de 40 (quarenta) horas semanais (08 horas/dia), com divisor de 200 (duzentos); de 36 (trinta e seis) horas semanais (06 horas/dia), com divisor de 180 (cento e oitenta); de 30 (trinta) horas semanais (06 horas/dia), com divisor 150 (cento e cinquenta) e de 20 (vinte) horas semanais (04 horas/dia), com divisor 100 (cem), ressalvando as situações de jornadas inferiores e previstas em Lei.

**Parágrafo Único:** Os vigias estarão sujeitos a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais conforme escala sendo observado nesse caso específico, o divisor 220 (duzentos e vinte).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REGIME DE PLANTÕES (SÚMULA 444 DO TST)**

Faculta-se a adoção das seguintes jornadas de trabalho em regime de plantões, assegurado o pagamento ou compensação em dobro dos dias de feriado trabalhados:

a- 12 x 36

b- 12 x 60

**Parágrafo Único:** As horas trabalhadas em dias de feriados serão creditadas em dobro no Banco de Horas, caso **não** sejam compensadas na mesma semana da sua realização.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS - JORNADA ORDINÁRIA**

Fica instituído o Banco de Horas, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, 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, que devem ser limitadas ao máximo de 02 horas diárias;
- c) As horas trabalhadas em domingos e dias feriados serão creditadas em dobro no Banco de Horas, caso não sejam compensadas na mesma semana ou no máximo na semana subsequente a sua realização;
- d) Serão debitadas ao empregado a quantidade horas relativas a 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 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;
- g) Havendo saldo de horas negativas no Banco de Horas, o empregador poderá exigir a prestação de serviço, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, não podendo haver recusa, exceto por motivo justificado nos termos da lei e desde que não exceda o limite máximo de horas excedentes previsto em 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) Anualmente, no mês de outubro, 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. As horas negativas não compensadas dentro do prazo de um ano serão remidas (abonadas);
- j) Devido as peculiaridades de atendimento, para os empregados da FUNPAR lotados no Núcleo de Concursos, o balanço geral das horas lançadas no Banco de Horas será realizado no mês de abril;
- k) A qualquer momento, antes do balanço, o empregador poderá a seu exclusivo critério, pagar aos empregados, o total ou parte das horas creditadas no Banco de Horas;
- l) Poderá o empregado mediante manifestação por escrito solicitar o acúmulo das horas no Banco de Horas para compensação antecedente às suas férias ou subsequente a elas, de acordo com a conveniência do empregador;
- m) 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);

n) 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 Único:** Esta cláusula não se aplica aos empregados que trabalham em regime de plantões, previsto na cláusula trigésima primeira.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

Nos serviços que exijam trabalho aos domingos será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada, de modo que cada empregado, pelo menos uma vez ao mês, tenha a sua folga coincidente com o domingo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 inclusão a crédito no Banco de Horas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TELETRABALHO**

Será disponibilizado aos empregados da FUNPAR a possibilidade de trabalhar em regime híbrido de teletrabalho, cumprindo suas funções tanto nas dependências como fora das dependências do empregador, sendo que nesta última hipótese com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, conforme especificações de norma interna.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho híbrido será facultada aos empregados que expressamente manifestarem interesse nesta modalidade, e dependerá de aprovação de seu gestor imediato, considerando a viabilidade da função exercida, organização da equipe de trabalho e demais fatores organizacionais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Havendo manifestação de interesse pelo empregado no regime híbrido de teletrabalho e sendo este aceito pelo gestor imediato, tal condição observará as regras estabelecidas no contrato de trabalho. Caso não haja previsão no contrato de trabalho, deverá ser estabelecida mediante termo aditivo, que poderá dispor inclusive acerca dos dias em que o empregado deve comparecer às dependências da empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O contrato de trabalho poderá determinar a alternância do local de trabalho entre presencial e na modalidade *home-office* nos termos da lei, devendo ser ajustada previamente com o gestor imediato, contando com a respectiva anuência de ambas as partes e comunicada ao setor de Recursos Humanos para fins de informação dos dias em que o empregado não comparecer presencialmente.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os empregados em teletrabalho híbrido, em regra geral, não poderão ter a sua jornada controlada quando da prestação de serviços fora das dependências do empregador, não podendo lhes ser exigido o cumprimento de horários pré-estabelecidos quando em teletrabalho, hipótese que não terão direito ao pagamento de eventuais horas tidas como extraordinárias. Nos dias em que estiver no regime de teletrabalho, o empregado deverá inserir esta informação – teletrabalho – no controle de jornada, para fins apenas de controle de frequência (dia trabalhado). Nas ocasiões em que o trabalho for exercido de forma presencial na empresa, a integralidade da jornada cumprida deverá ser devidamente registrada no sistema eletrônico de ponto, conforme normativas internas já existentes (salvo para os casos de cargo de confiança cujo registro de jornada está dispensado).

**PARÁGRAFO QUINTO:** Considerando que o regime de teletrabalho é uma faculdade concedida ao empregado, inexistindo obrigatoriedade na sua utilização, bem como, considerando as vantagens dele advindas como, exemplificativamente, diminuição de gastos e tempo com transporte, melhor organização de horários e afins, o empregado que optar pelo regime de teletrabalho não terá direito a qualquer complemento salarial, seja a título de ajuda de custo ou reembolso de despesas.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS**

As faltas que, a critério da **FUNPAR**, forem compensadas com igual carga horária em outro (s) dia (s), não serão objeto de desconto no descanso semanal remunerado - **DSR**, não sendo a compensação considerada como hora extra.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA ABONADA**

A **FUNPAR** abonará a falta ao serviço dos empregados impedidos de comparecerem ao trabalho em virtude da ocorrência de eventos naturais ou de outros motivos considerados de força maior, desde que sejam de conhecimento público e independam da vontade dos mesmos.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA DE ESTUDANTE**

A **FUNPAR**, quando comunicada com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, garantirá ao empregado estudante, abono de suas faltas ao serviço, quando da prestação de exames escolares e de provas, desde que, coincidente com o horário de trabalho do empregado, aí incluso o exame vestibular para o acesso ao ensino superior e o ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FOLGA DE ANIVERSÁRIO**

Fica assegurada a folga na data de aniversário do empregado, sendo permitido antecipar ou prorrogar o gozo desta folga para o dia útil imediatamente anterior ou posterior à data, caso este dia recaia em feriado ou final de semana, nesta hipótese, o empregado deverá negociar previamente com sua chefia imediata.

**Parágrafo Único:** Se a folga de aniversário ocorrer concomitantemente a mais de um empregado de um mesmo setor/unidade na mesma data, será concedida a um empregado por vez, tendo preferência o empregado que contar com maior tempo de serviço.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS/CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO**

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias, individuais ou coletivas, a **FUNPAR** somente poderá cancelar ou modificar o início previsto, se ocorrer necessidade imperiosa de procedimentos.

## Licença Maternidade

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE

Licença maternidade de 150 (cento e cinquenta) dias, sem prejuízo de emprego ou salário nos termos do artigo 7º, inciso XVIII da CF/88 e da legislação previdenciária vigente.

**Parágrafo Primeiro:** A empregada somente terá direito a pleitear o reembolso de creche após o período da licença.

**Parágrafo Segundo:** Licença maternidade à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, nos termos da Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, que alterou a CLT, da seguinte forma: no caso de adoção ou guarda judicial de criança até um ano de idade, o período de licença será de 150 dias; no caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de um ano até quatro anos de idade, o período de licença será de 60 dias; no caso de adoção ou guarda de criança a partir de 4 anos e até 8 anos será de 30 dias. Ficando em todos os casos condicionada a concessão da licença à apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

Licença paternidade de 10 (dez) dias corridos, sem prejuízo de emprego ou salário nos termos do artigo 7º, inciso XIX da CF/88.

## Outras disposições sobre férias e licenças

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA LUTO

Será concedida licença especial remunerada de **05 (cinco) dias consecutivos** em decorrência do falecimento de pessoa da família (PAI/MÃE, MARIDO/ESPOSA, FILHO/FILHA, IRMÃO/IRMÃ).

**Parágrafo Único:** O período de licença começa a fluir a partir da data do evento.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AFASTAMENTO POR MOTIVO ELETIVO

Os empregados da FUNPAR, abrangidos pelo presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT, quando eleitos, e desde que efetivamente empossados, para o exercício de Função Pública, em nível Municipal, Estadual ou Federal, bem como para cargo sindical externo, terão seu contrato de trabalho suspenso durante o período de afastamento.

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Uniforme

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

## Manutenção de Máquinas e Equipamentos

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS**

Fica proibido o desconto no salário do empregado ou mesmo imposição de pagamento por danificação, perda ou extravio de materiais e/ou equipamentos de trabalho usados no exercício das funções, salvo no caso de dolo ou culpa por negligência, imprudência ou imperícia.

**Parágrafo Primeiro:** Instaurado Inquérito Administrativo e restando comprovado o dolo ou culpa por qualquer de suas modalidades, o empregado sofrerá em seu salário o desconto parcelado (num percentual nunca superior a 20% (vinte por cento) de sua remuneração) no valor do material ou equipamento danificado, extravio ou perdido.

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a FUNPAR fará o desconto integral do eventual prejuízo sofrido.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA/MEMBROS DA CIPA**

Terão direito à estabilidade provisória os empregados eleitos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-**CIPA**, efetivos ou suplentes, inclusive um ano após o término do respectivo mandato.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS**

A FUNPAR se obriga a realizar exames médicos para os empregados, quando da admissão, demissão e periódicos. Os resultados dos exames serão entregues ao empregado, quando forem requeridos por este ou seu médico.

**Parágrafo Único:** Os critérios relativos ao serviço médico, local e outros aspectos aos exames, são de responsabilidade da **FUNPAR**.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO**

Os atestados médicos/odontológicos fornecidos pelos profissionais servirão como prova idônea para justificar a ausência do empregado ao trabalho, não podendo o empregado ser prejudicado na avaliação de desempenho e promoções.

**Parágrafo Primeiro:** Quando se tratar de atestado de acompanhamento de cônjuge/companheiro, desde que esta condição seja devidamente comprovada e especificamente nos casos em que haja obrigatoriamente a necessidade de um acompanhante (dificuldade de locomoção, necessidade de auxílio, sedação, etc), serão aceitos os atestados/declarações até o limite de 01 (um) dia no mês.

**Parágrafo Segundo:** Quando se tratar de atestado de acompanhamento de descendente de primeiro grau até 18 anos, serão aceitos os atestados/declarações até o limite de 01 (um) dia no mês.

**Parágrafo Terceiro:** O atestado/declaração de acompanhamento de ascendente de primeiro grau com mais de 65 anos será aceito para justificar a ausência desde que não exceda o limite de 01 (um) dia no mês.

**Parágrafo Quarto:** Deverão ser apresentados no prazo improrrogável de 3 (três) dias úteis da data de emissão do atestado e serão vistados pelo serviço médico da **FUNPAR**.

**Parágrafo Quinto:** A falta de notificação por qualquer dos meios à chefia imediata em tempo hábil, implicará na aplicação de sanções administrativas, a depender da análise do caso concreto.

**Parágrafo Sexto:** Na hipótese de descendentes e/ou ascendentes, quando solicitado, o empregado deverá provar, através de documento próprio, a dependência arguida.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS**

A **FUNPAR** manterá quadro de avisos adequado e visível para fixação de avisos expendidos pelos **SINDICATOS (SENALBA/PR, SECRASO/PR E SECRASO/CRM)**.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - SECRASO**

Sobre o total da folha de pagamento, somente os salários, os encargos e demais verbas estão excluídas, do mês de **novembro/2024**, a **FUNPAR** repassará em favor do **SECRASO/PR** e **SECRASO/CRM** a quantia equivalente a **2,5%** (dois e meio por cento) do montante, cujo recolhimento dar-se-á da seguinte forma:

A – **1,25%** (um vírgula vinte e cinco por cento) no dia **10** (dez) do mês de **dezembro** (12) de **2024**.

B - **1,25%** (um vírgula vinte e cinco por cento) no dia **10** (dez) do mês de **janeiro** (01) de **2025**.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COTA NEGOCIAL 2024 - SENALBA-PR**

Conforme autorização prévia e expressa, juntamente com as demais cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025, na Assembleia Geral Extraordinária Nº 16/2024, realizada às 14h30min do dia 31 de outubro de 2024 no auditório 2 da sobreloja do prédio sede da FUNPAR, junto aos empregados representados, com a participação e votação de associados ou não, a Entidade empregadora descontará em 2 (duas) parcelas de 1,40% (um vírgula quarenta por cento), do salário bruto referente aos meses de NOVEMBRO e DEZEMBRO de 2024, a COTA NEGOCIAL 2024 de todos os empregados abrangidos e beneficiados pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado associado do SENALBA-PR, em dia com as mensalidades sociais e/ou aqueles que autorizaram o desconto da Contribuição Sindical 2024 em favor do SENALBA-PR, e ainda, aqueles que se associarem no Sindicato até o dia 18 de novembro de 2024 ficam isentos dessa COTA NEGOCIAL 2024.

**Parágrafo Segundo:** O empregado que entender que o presente Acordo Coletivo de Trabalho não lhe beneficia e, portanto, desejar se opor ao desconto da COTA NEGOCIAL 2024, deverá protocolar pessoalmente a sua carta de oposição individual, em duas vias contendo: nome completo, CPF, Entidade em que trabalha, e-mail e/ou whatsapp para contato, motivo e assinatura, na sede do SENALBA-PR, no período de 11 à 21 de novembro de 2024. Qualquer desconto indevido poderá ser reembolsado desde que solicitado em até 30 (trinta), nesse caso, enviando o holerite e dados bancários para ressarcimento. Uma via da carta de oposição ficará com o Sindicato e a outra via protocolada o empregado deve apresentar/entregar no RH da FUNPAR até o dia 21 de novembro de 2024.

**Parágrafo Terceiro:** A FUNPAR repassará ao Sindicato, até o dia 10 de janeiro de 2025 a arrecadação da COTA NEGOCIAL 2024 por depósito bancário em favor do SENALBA-PR, CNPJ 75.992.446/0001-49, no Banco: SICREDI Empreendedores-PR; Código Bancário: 748, Agência: 0752; Conta Corrente: 17995-7, ou pelo PIX 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 planilha em Excel dos contribuintes contendo: CPF, Nome Completo, e-mail (se houver) e Valor recolhido, para que o SENALBA-PR possa manter atualizado o cadastro de contribuintes e emitir o recibo correspondente.

**Parágrafo Quarto:** No ato de novas admissões a FUNPAR deverá apresentar o presente Acordo Coletivo de Trabalho aos novos empregados e descontar a COTA NEGOCIAL 2024 de forma proporcional aos meses restantes da vigência desse instrumento,  $(2,80\% \div 12 \times n^{\circ} \text{ meses até setembro/2025})$  devendo efetuar o repasse ao Sindicato nos termos dispostos no parágrafo anterior, exceto se o recém contratado enviar ao Sindicato “carta de oposição ao desconto da COTA NEGOCIAL 2024”, no prazo de 10 dias da contratação.

## Disposições Gerais

### Regras para a Negociação

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ACTS ANTERIORES

Para aqueles CONVÊNIOS/CONTRATOS firmados durante ou após a vigência do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT, não serão aplicadas as cláusulas consolidadas nos ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO-ACT assinados anteriormente, nos termos do Art. 614, § 3º da CLT.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES

Fica instituído um canal permanente de negociações e entendimentos entre os **SINDICATOS** convenientes (**SENALBA/PR, SECRASO/PR e SECRASO/CRM**) e a **FUNPAR**, durante a vigência do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO-ACT**, objetivando atender as necessidades e anseios dos mesmos.

### Mecanismos de Solução de Conflitos

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

Ocorrendo divergência entre os signatários (**FUNPAR, SENALBA/PR, SECRASO/PR e o SECRASO/CRM**), por motivo de aplicação dos dispositivos do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT, a parte que sentir-se prejudicada convocará uma reunião entre os interessados para a tentativa de supervisão da divergência.

### Aplicação do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - VINCULAÇÃO

O presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO-ACT vincula os **ÓRGÃOS** e/ou **ENTIDADES** não importando sua natureza jurídica que mantém CONVÊNIOS/CONTRATOS com a **FUNPAR**, ao bom e fiel cumprimento de todas as Cláusulas e condições constantes do instrumento.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - EXCLUSÃO**

As partes signatárias (**FUNPAR, SENALBA/PR, SECRASO/PR e o SECRASO/CRM**), estabelecem a exclusão das cláusulas da CCT especificadas neste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT, mantendo incidentes as demais cláusulas negociadas pelas CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO CCT celebradas entre o SENALBA/PR, SECRASO/PR e o SECRASO/CRM e que não foram objeto deste ACT.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

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

A **FUNPAR** pagará multa no valor de 01 (um) salário mínimo nacional pelo descumprimento de quaisquer cláusulas ou condições do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO-ACT em favor da parte prejudicada, limitada a uma por ano.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL**

É assegurado aos SINDICATOS subscritores (**SENALBA/PR, SECRASO/PR e SECRASO-CRM**) do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO-ACT a legitimidade para propor ação como substituto processual.

Por assim haverem convencionado, as partes assinam o requerimento para encaminhamento do presente Acordo Coletivo de Trabalho em 2 (duas) vias de iguais teor e forma, para um só efeito, para fins de registro e arquivo, junto à Superintendência Regional do Trabalho do MTE no Estado do Paraná, de consonância com o que determina o art. 614 da CLT e conforme Portaria 282 e Instrução Normativa nº 6, ambas de 06 de agosto de 2007.

}

**MARCELO DOS SANTOS**

Presidente

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

**TOMAS SPARANO MARTINS**

Diretor

**FUNDACAO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANA PARA O DESENVOLVIMENTO DA CIENCIA, TECNOLOGIA E DA CULTURA**

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**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.