CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002997/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/10/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR056317/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.107116/2022-50
DATA DO PROTOCOLO: 24/10/2022

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

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

E

SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS, DE CULTURA FISICA E HIPICOS DO ESTADO DO PARANA., CNPJ n. 02.740.267/0001-40, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva 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, Candói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Céu 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, Floraí/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, Iguaraçu/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, Paranavaí/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 Xambrê/PR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido o salário normativo **de ingresso** para a categoria profissional **dos empregados contratados a partir de 1º de maio de 2022** no valor de R$ 1.524,60 (hum mil, quinhentos e vinte e quatro reais e sessenta centavos).

Paragrafo Único – Em virtude da liminar concedida em demanda judicial para abster-se da aplicação do salário mínimo estadual em convenção coletiva, cuja obrigatoriedade estava prevista em Termo de Ajuste de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho do Paraná, preservou-se o piso salarial no patamar existente, aplicando-se apenas o reajuste pactuado aos assalariados e nas demais verbas de carater econômico.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial da categoria profissional **para os empregados contratados até o mês de abril de 2022** será de 10% (dez por cento), a incidir sobre os salários vigentes **em 30 de abril de 2022**, devendo ser aplicado a partir de 1º de maio de 2022.

Parágrafo Primeiro - Os reajustes espontâneos concedidos aos empregados por liberalidade das Entidades empregadoras durante os meses anteriores a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser compensados, excetuando-se as promoções salariais.

Paragrafo Segundo - As diferenças salariais e demais benefícios de ordem econômica, retroativos ao mês de maio de 2022, deverão ser quitadas até o pagamento salarial do mês de novembro de 2022.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - MULTA

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

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Os empregados poderão sofrer descontos em seus salários até o limite de 1/3 (um terço) do total destes e, excepcionalmente, em valores maiores, limitados a 50% (cinquenta por cento) do salário, desde que autorizados por escrito, conforme dispõe o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA

Para os empregados que exercem a função de caixa, tesoureiro (a) e/ou que manipulem valores na Entidade empregadora, será assegurada a percepção no valor equivalente a 10% (dez por cento) sobre o seu salário base mensalmente, ressalvados os direitos dos empregados que já usufruem a presente vantagem em condições superiores.

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

COMISSÕES

CLÁUSULA OITAVA - EMPREGADO COMISSIONADO

Ao empregado, que recebe exclusivamente comissões, fica assegurando o piso salarial da categoria profissional, quando o valor daquelas não atingir o valor deste.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A Entidade empregadora fornecerá vale alimentação ou vale refeição aos seus empregados, a partir de 1º de maio de 2022 no valor de R$ 19,25 (dezenove reais e vinte e cinco centavos), por dia trabalhado ou compensado pelo banco de horas, através de tíquete ou cartão, podendo descontar do empregado **até** 10% (dez por cento) do valor do benefício.

Parágrafo Primeiro - A Entidade empregadora que já fornecia o vale alimentação ou vale refeição em valor igual ou superior a 19,25 (dezenove reais e vinte e cinco centavos), deverá reajustar valor do benefício em 10% (dez por cento).

Parágrafo Segundo - Aos empregados contratos em regime de jornada trabalho 12x36 horas fica garantido o adicional de R$ 9,62 (nove reais e sessenta e dois centavos) sobre o valor base do vale refeição ou vale alimentação por dia trabalhado.

Parágrafo Terceiro - O benefício de vale refeição ou alimentação 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).

Parágrafo Quarto - A Entidade empregadora que fornece alimentação equivalente a refeição (almoço e/ou jantar) **sem custo para os seus empregados**, fica eximida do fornecimento do vale alimentação ou vale refeição.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE

A Entidade empregadora poderá fornecer aos empregados o pagamento do vale transporte em pecúnia, sendo que o benefício não tem natureza salarial, não se incorpora a remuneração para nenhum efeito além de não constituir base de incidência da contribuição previdenciária ou FGTS (artigo 458, §2º, III da CLT).

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE COMBUSTÍVEL

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

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO ODONTOLÓGICO CONVÊNIO 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 - Havendo interesse na contratação de plano odontológico DENTAL UNI - PRIME por mais de um empregado e caso haja concordância da Entidade empregadora, esta poderá vir a descontar em folha de pagamento e repassar ao Sindicato laboral os respectivos valores das mensalidades.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Após o retorno da empregada mãe do auxílio maternidade, a Entidade empregadora passará a pagar auxílio creche, independente do número de empregadas, no valor de R$ 322,30 (trezentos e vinte e dois reais e trinta centavos), por filho de qualquer natureza, por um período de 06 (seis) meses.

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 comprovação da nova colocação, ficando a Entidade empregadora desonerada do pagamento dos dias não trabalhados bem como de seus reflexos.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LICENÇA E ESTABILIDADE DA GESTANTE

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

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

Parágrafo Segundo - Como consequência do estabelecido no caput desta cláusula a estabilidade da gestante prevista na alínea “b” do inciso I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias é estendida para 30 dias após o retorno da licença maternidade.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que contem, no mínimo, 05 (cinco) anos de serviço na Entidade empregadora, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que falta à aposentadoria, considerando a legislação previdenciária, ressalvados os casos de justa causa.

Parágrafo Único - Para fazer jus ao benefício, o empregado deverá comunicar em uma única vez a Entidade empregadora, juntando documento comprobatório emitido pelo INSS, da sua condição de aposentável, até 60 (sessenta) dias após o início do prazo previsto no *caput* desta cláusula.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESCALA 12X36 HORAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTROLE DE JORNADA SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO

As Entidades empregadoras poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos da Portaria MTP n° 671, DE 08/11/2021 e da Portaria MTP nº 1.486 de 03/06/2022, sem prejuízo do disposto no art. 74, §2°, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Não serão devidas horas extras por trabalho realizado além da jornada normal quando, dentro do mês, houver compensação ou tiver instituído o Banco de Horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Será permitida a compensação da jornada de trabalho do sábado, pelo acréscimo do número de horas correspondentes aos dias úteis de segunda a sexta-feira, desde que não ultrapasse a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, e a décima hora diária, independentemente de homologação do SENALBA-PR.

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

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALOS INTRAJORNADAS

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

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

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM DOMINGOS

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

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

a) Haverá ficha individual (manual ou eletrônica) de lançamento das horas a crédito e a débito, chancelado pelo empregado, onde os registros serão confrontados com o controle de frequência mensal;

b) Serão creditadas para o empregado as horas trabalhadas além da sua jornada diária limitada ao máximo de 10 horas;

c) As horas trabalhadas em dias de descanso semanal remunerado e dias feriados serão creditadas em dobro no Banco de Horas, desde que as referidas horas não sejam compensadas através de folga compensatória no decorrer da semana ou nos primeiros dias da semana seguinte;

d) Serão debitadas ao empregado a quantidade horas relativas à atrasos, saídas antecipadas ou faltas ao trabalho, desde que o mesmo negocie com a chefia imediata, com antecedência mínima, de um dia antes do evento;

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

f) A critério da Entidade empregadora os dias úteis que se encontrarem entre feriados e finais de semana, ou vice-versa, poderão também ser compensados através do Banco de Horas;

g) O saldo de horas negativas existente no Banco de Horas poderão ser exigidas pela Entidade empregadora com antecedência mínima de quarenta e oito horas, não podendo haver recusa na prestação do serviço, exceto por motivo justificado nos termos da lei;

h) Os saldos em favor dos empregados, mediante negociação antecipada com a chefia imediata, poderão ser compensados pela diminuição da jornada de trabalho em outro(s) dia(s);

i) Ao final de cada 12 meses, haverá um balanço geral das horas lançadas no Banco de Horas sendo que o saldo positivo será pago ao empregado na folha de pagamento do mês de competência seguinte, com o adicional de horas extras previsto na legislação trabalhista, já as horas negativas serão remidas.

j) A qualquer momento, antes do balanço, a Entidade empregadora poderá a seu exclusivo critério, pagar aos empregados, o total ou parte das horas creditadas no Banco de Horas;

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

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

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

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

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos, fornecidos pelos respectivos profissionais da área de saúde (médico, dentista e psicólogo), servirão como prova idônea para justificar ausência do trabalho, devendo ser entregues em até 72 horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS FILHOS E PAIS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS

As faltas que, a critério da Entidade empregadora, forem compensadas com igual carga horária em outros(s) dia(s), não serão objeto de desconto no descanso semanal remunerado, não sendo a compensação considerada como horas extras.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS ABONADAS

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

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REUNIÕES DE SERVIÇO

As reuniões de serviço, quando de comparecimento obrigatório, serão realizadas durante a jornada de trabalho ou, se fora dela, mediante pagamento de horas extras.

FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA O TRATAMENTO DE DOENÇA DE PESSOA DA FAMÍLIA

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

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

Parágrafo Único - Ocorrendo negligência do empregado na guarda ou uso do uniforme ou EPI's, a reposição dos mesmos poderá ser cobrada.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Tendo em vista a Súmula Vinculante nº 04 do Supremo Tribunal Federal durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, a base de cálculo para a incidência do adicional de insalubridade será o piso salarial da categoria profissional.

RELAÇÕES SINDICAIS
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL - SINDICLUBES-PR

Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, as entidades integrantes da categoria econômica e associadas, devem recolher ao SINDICLUBES-PR, até o dia 15 de NOVEMBRO de 2022, a quantia equivalente a 1,5% (um e meio por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de OUTUBRO de 2022, até o dia 15 de DEZEMBRO de 2022 a quantia equivalente a 1,5% (um e meio por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de NOVEMBRO de 2022 e até o dia 15 de JANEIRO de 2023 a quantia equivalente a 1,5% (um e meio por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de DEZEMBRO de 2022, em guias fornecidas pelo SINDICLUBES-PR. Na eventualidade da Entidade não possuir empregados, deverá recolher a quantia fixa de R$ 100,00 (cem reais) a título de contribuição, sendo este o valor mínimo.

Parágrafo Único - A taxa negocial patronal estabelecida na presente cláusula é devida pelos associados do Sindicato, sendo facultativa para os não filiados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COTA NEGOCIAL - SENALBA-PR

Conforme deliberação na Assembleia Geral Extraordinária Nº 02/2022, devidamente convocada pelo SENALBA-PR e realizada no dia 22 de março de 2022, fica estabelecida a COTA NEGOCIAL 2022, no valor único de R$ 60,00 (sessenta reais) a ser descontada na folha de pagamento no mês de outubro ou novembro de 2022 de todos os empregados abrangidos e beneficiados pela presente CCT.

Parágrafo Primeiro - As Entidades empregadoras **deverão consultar** no mês de outubro ou novembro de 2022 todos os seu empregados representados pelo SENALBA-PR, sobre a autorização individual ou coletiva do desconto ou não, da COTA NEGOCIAL 2022 e encaminhar a referida consulta ao Sindicato pelo e-mail **arrecadacao@senalbapr.com.br** a relação dos empregados (em excel) que autorizaram ou não o referido desconto, contendo: CPF, nome completo, cidade que trabalha e contato (whatsapp ou e-mail), para fins de cadastro e controle do Sindicato.

Parágrafo Segundo - O SENALBA-PR disponibilizará modelo de formulário de autorização negocial coletiva e individual (em anexo), além de formulário eletrônico disponível no site pelo link: http://www.senalbapr.com.br/site/autoriza_formulario.php?id=34 para autorização negocial e de custeio sindical, contemplando conjuntamente a autorização do desconto da COTA NEGOCIAL 2022 com a autorização para a realização da CCT 2022/2023.

Parágrafo Terceiro - Os empregados associados ao SENALBA-PR em dia com as mensalidades sociais e os empregados que autorizaram o desconto da Contribuição Sindical 2022 em favor do SENALBA-PR ficam dispensados da participação financeira da COTA NEGOCIAL 2022 prevista no caput.

Parágrafo Quarto - A Entidade empregadora repassará ao Sindicato, em até 10 (dez) 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: SICREDI Empreendedores-PR; Código Bancário: 748, Agencia: 0752; Conta Corrente: 17995-7, ou pelo PIX chave CNPJ - 75992446000149; e enviará ao SENALBA-PR pelo e-mail: arrecadacao@senalbapr.com.br o comprovante de depósito e a relação dos contribuintes para que o SENALBA-PR possa manter atualizado o seu cadastro de contribuintes e emita o recibo correspondente à Entidade empregadora.

Parágrafo Quinto - No ato da admissão, a Entidade empregadora deverá apresentar a presente Convenção Coletiva 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 SENALBA-PR nos termos dispostos no parágrafo anterior.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES

Os Sindicatos convenentes, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, procederão as novas negociações no sentido de manter sempre atualizadas suas cláusulas.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica somente às Associações, Clubes Esportivos, de Cultura Física e Hípicos.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Será devida multa, no valor de 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, no caso de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

ALI TARBINE
PRESIDENTE
SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS, DE CULTURA FISICA E HIPICOS DO ESTADO DO PARANA.

ANEXOS
ANEXO I - ATA

Anexo (PDF)

ANEXO II - FORMULÁRIO DE AUTORIZAÇÃO NEGOCIAL COLETIVA

Anexo (PDF)

ANEXO III - FORMULÁRIO DE AUTORIZAÇÃO NEGOCIAL INDIVIDUAL

Anexo (PDF)

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