**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000672/2023
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/04/2023
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR014176/2023
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.102438/2023-93
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/04/2023

**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;

SENALBA PONTA GROSSA E REGIAO - SIND DOS EMPR EM ENT CULTR RECREAT DE ASS SOC DE O E F P DE P G E REGIAO, CNPJ n. 80.618.010/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS DAVID VEIGA;

SINDICATO DOS TRAB EM ENTIDADES CULT RECREATIVAS,DE ASSIST SOCIAL,DE ORIENT E FORMACAO PROFISSIONAL DE CVEL, CNPJ n. 03.253.273/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NELSON RODRIGUES DOS SANTOS;

SINDICATO DOS TRAB.EM ENT.CULTURAIS, REC.DE ASSIST.SOCIAL,DE OR.E F.PROF.DA CIDADE DE LONDRINA/PR-SENALBA-LONDRINA, CNPJ n. 03.045.493/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VILSON VIEIRA DE MELO;

E

SERVICO SOCIAL DO COMERCIO - SESC - AR PARANA, CNPJ n. 03.584.427/0001-72, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DARCI PIANA e por seu Diretor, Sr(a). EMERSON SEXTOS;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas e de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, do Plano da CNTEEC**, com abrangência territorial em **PR**.

**Salários, Reajustes e Pagamento**

**Reajustes/Correções Salariais**

**CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL MENSALISTAS**

O Serviço Social do Comércio concederá reajuste salarial de **7,00 % (sete inteiros por cento)** a ser aplicado sobre os salários vigentes no mês de outubro de 2022, devidos no mês de novembro de 2022, e que será incorporado aos salários e respectivas folhas de pagamento e recibos neste mesmo mês.

**Parágrafo primeiro**: Este reajuste engloba e extingue todos os interesses de atualização do período revisado, sendo facultado à Entidade o desconto das antecipações legais, convencionais ou espontâneas efetuadas no período.

**Parágrafo segundo**: As partes declaram que o reajuste salarial determinado neste acordo está incorporado ao salário e se dispensa a discriminação em recibo do reajuste.

**Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

**CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Os salários serão depositados em conta/corrente do empregado aberta pelo mesmo, para esse fim em seu nome, em estabelecimento de crédito, próximo ao local de trabalho. Com a adoção desse sistema, a quitação, por parte do empregado, dos salários e demais verbas deles decorrentes, bem como o 13° salário, salário família, férias e 1/3 (um terço) de férias se dará automaticamente quando da efetivação do crédito liquido em conta corrente, dispensando a assinatura no recibo de pagamento previsto no artigo 464 da CLT.

**Parágrafo Único:** O empregado poderá escolher livremente se deseja receber seu recibo de pagamento salarial impresso pelo Sesc/PR ou somente de modo eletrônico, manifestando sua vontade em formulário próprio da Entidade. Na hipótese de desejar recebê-lo exclusivamente por meio eletrônico, o empregado poderá visualizar e imprimir gratuitamente os recibos salariais que estarão disponíveis na intranet do Sesc/PR, no Sistema Corpore, bem como no Aplicativo Meu RH.

**CLÁUSULA QUINTA - QUEBRA DE CAIXA**

Para os empregados que exercem função de Caixa na entidade empregadora será assegurada, a partir de Novembro/2022, a percepção do valor equivalente a 5% (cinco por cento) sobre o seu salário base mensalmente. A aludida parcela terá cunho indenizatório e será paga a titulo de quebra de caixa, não integrando o salário para nenhum efeito.

**Descontos Salariais**

**CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS**

O empregador fica autorizado a descontar do salário do empregado, que aos mesmos tenha aderido ou contratado voluntariamente, os prêmios e contribuições, mensalidades, custeio ou pagamentos devidos por Assistência Médica e Laboratorial conveniada, (UNIMED e similares) para Seguro Saúde, Seguro de Vida em Grupo e por Acidentes Pessoais, para a Associação dos empregados, de financiamento de tratamento odontológico, empréstimos pessoais contratados junto a Associação de empregados, Caixas Econômicas, bancos ou cooperativas de crédito, custo de refeições, despesas resultantes do uso de telefone, aluguel de residência e por dano causado pelo empregado decorrente de culpa ou dolo.

**CLÁUSULA SÉTIMA - PLANO DE SAÚDE / AUSÊNCIA SALDO SALÁRIO MÊS / SUSPENSÃO DO CONTRATO**

O Sesc/PR manterá convênio de plano de saúde ambulatorial/hospitalar em regime de coparticipação, subsidiando parte do pagamento das mensalidades para os empregados que aderirem espontaneamente ao contrato, podendo incluir como dependentes cônjuge, filhos e dependentes legais sem subsídio financeiro da Entidade.

**Parágrafo primeiro:** Poderá o Sesc/PR, nos termos de seus normativos internos, promover a manutenção no plano de saúde dos funcionários afastados e/ou que não possuem saldo de salário para fazer frente ao custeio do plano/assistência médica, desde que os mesmos arquem com os valores correspondentes a sua participação em referido custeio, tanto de si quanto de seus dependentes.

**Parágrafo segundo:** A participação do empregado no custeio do plano de saúde deverá ser apurada mensalmente pelo Sesc/PR, vez que o Plano de Saúde contratado é de coparticipação, sendo o débito deste composto de parte fixa e variável, e comunicado ao trabalhador para lhe possibilitar o pagamento diretamente na tesouraria do Sesc/PR, no prazo de 10 dias após a sua ciência.

**Parágrafo terceiro:** Nos casos onde o líquido da remuneração do empregado, relativo a um determinado mês, não seja suficiente para liquidar os descontos previstos nesta cláusula, o empregado deverá efetuar o pagamento diretamente na tesouraria do Sesc/PR, até o sétimo dia útil do mês seguinte.

**Parágrafo quarto:** Será considerado inadimplente, autorizando a sua exclusão do plano de saúde, assim como a de seus dependentes caso os tenha, o trabalhador que por período superior a sessenta dias deixar de efetuar o pagamento das parcelas previstas nesta cláusula e ou for reincidente no pagamento de referidas parcelas, com atraso superior a 30 (trinta) dias.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

O empregador fornecerá, nos termos da Lei n° 6.321/76 (Programa de Alimentação do Trabalhador-PAT), no qual se encontra inscrito, alimentação aos empregados, por meio de vale alimentação ou vale refeição, o qual será de livre escolha do empregado, com **valor facial de R$ 28,64 (vinte e oito reais e sessenta e quatro centavos)** cada, por dia trabalhado/compensado, excluídos os dias úteis em que o empregado empreender viagens e receber diárias para alimentação, sem desconto dos empregados a partir de Novembro/2022. O auxílio refeição/alimentação não terá caráter salarial, para qualquer efeito.

**Parágrafo único –** O valor facial do Vale Refeição e do Vale Alimentação passará, a partir de 1º de abril de 2023, a ser de R$ 30,00 (trinta reais) cada, por dia trabalhado/compensado, mantendo-se as demais condições estabelecidas no *caput,* da Cláusula Oitava.

### Auxílio Creche

### CLÁUSULA NONA - INDENIZAÇÃO CRECHE

O empregador indenizará ao empregado o **valor máximo de R$ 295,12 (duzentos e noventa e cinco reais e doze centavos)** a título de despesas com a contratação de creche, mediante comprovação, **ou babá contratada como prestadora de serviços via MEI**, a partir de Novembro/2022, **mediante comprovação da apresentação da Nota Fiscal respectiva**, para abrigo de seus filhos, até completarem 05 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade, com natureza indenizatória, não se constituindo em remuneração de qualquer espécie, não se integrando ao salário para qualquer fim. O valor da indenização será corrigido anualmente, no mínimo pelo mesmo percentual de reajuste dos salários estipulado no Acordo Coletivo de Trabalho.

## Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

### Desligamento/Demissão

**CLÁUSULA DÉCIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Será assegurada a todos os empregados demitidos sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecedem a 1° de novembro (data-base), a percepção de indenização adicional correspondente a um salário mensal (artigo 9.º das Leis 6.708/79 e 7.238/84).

## Aviso Prévio

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

Fica dispensado do cumprimento do restante do aviso prévio, dado pela instituição, o Empregado que obtiver novo emprego devidamente comprovado, desde que comunique com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, sem qualquer ônus para o empregador dos dias dispensados.

## Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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, previstos no presente ACT e/ou no Regimento Interno da Instituição, tais como Plano de Saúde, Auxilio Creche, e/ou outros com as mesmas características.

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

**Parágrafo Terceiro** - O trabalhador intermitente receberá Vale Refeição/Alimentação diário integral, quando for convocado para atividades cuja carga horária diária seja igual ou superior a 04 (quatro) horas, referente aos dias definidos na convocação e efetivamente trabalhados. O pagamento será realizado como reembolso em crédito em cartão VR, juntamente com a data do pagamento do salário.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

O empregador poderá, nos termos da Lei n.º 9.601/1998, promover contratações de funcionários por prazo determinado, as quais ocorrerão independentemente das condições estabelecidas no artigo 443, § 2.º da CLT.

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

## Estabilidade Aposentadoria

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

O empregado terá estabilidade de 18 (dezoito) meses anteriores ao direito a concessão da aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição de forma integral, desde que se enquadre nos critérios de concessão do benefício regulamentado pelo INSS, e o empregado possua mais de **05 (cinco) anos** de serviço na Entidade, ressalvada a hipótese do pedido de demissão e da demissão por justa causa.

**Parágrafo primeiro:** Adquirido o direito à aposentadoria, ainda que esta não seja requerida pelo interessado junto ao órgão competente, fica extinta a presente garantia.

**Parágrafo segundo:** Para fazer jus ao benefício, o empregado deverá comunicar ao Sesc/PR 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

### Prorrogação/Redução de Jornada

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA MODALIDADE DO REGISTRO DE JORNADA

Os empregados do SESC PR utilizarão a modalidade de registro biométrico para anotação da jornada de trabalho diária. Para os empregados que desempenhem suas atividades em Unidades Móveis nos Projetos “OdontoSESC”, “BiblioSESC” e “Saúde Mulher”, bem como os empregados que executem rotineiramente suas funções em ambientes externos às Unidades de Serviços do SESC, poderão fazer registro de jornada de trabalho por intermédio de modalidade distinta/sistema alternativo, valendo-se de sistemas de georreferenciamento/geolocalização para marcação do ponto de entradas, saídas e de intervalos.

**Parágrafo único:** Independente da modalidade cotidiana de registro de jornada de trabalho a que se submeterem os empregados, na hipótese de ser necessária a adoção de ficha manual para anotações de duração do trabalho, todas as anotações de próprio punho serão consideradas válidas para todos os fins, por serem realizadas pelo próprio empregado, que se responsabiliza pela correta e fidedigna anotação do horário de trabalho.

### Compensação de Jornada

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BANCO DE HORAS - OBJETO

O acréscimo de salário correspondente às horas suplementares, previsto pela Lei ou pelo Instrumento Normativo da categoria profissional, será dispensado, quando o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano a soma das jornadas semanais de trabalho ajustadas. A compensação será efetuada à razão de uma (01) hora trabalhada por uma (01) hora de descanso.

**Parágrafo primeiro - Horas suplementares**

A duração normal do trabalho dos empregados integrantes da categoria profissional poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, por dia.

**Parágrafo segundo - Balanço**

Decorridos 12 (doze) meses contados do início de vigência deste acordo, isto é, em Outubro/2023, será efetuado um balanço do Banco de Horas, verificando o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. O saldo credor de horas do empregado, resultante desta operação, será pago no mês subsequente. As horas negativas serão remidas.

**Parágrafo terceiro - Débito**

Será debitada no banco de horas do empregado a quantidade de horas relativas a atrasos, saídas antecipadas ou faltas ao trabalho, desde que o mesmo negocie com a chefia imediata.

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.

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

**Parágrafo Quarto - Folga integral**

Em razão da compensação aqui prevista, o Sesc/PR, a seu critério, poderá conceder ao empregado folga integral em determinados dias.

**Parágrafo Quinto - Informação do saldo**

O Sesc/PR informará aos empregados os respectivos saldos de horas de crédito ou débito constantes do Banco de Horas.

**Parágrafo Sexto - Rescisão de contrato**

Na ocorrência de rescisão contratual sem justa causa, as horas decorrentes de eventual saldo credor em favor do empregado serão pagas, acrescidas do adicional convencional, quando da quitação das verbas rescisórias. Ao contrário, o eventual saldo de horas em favor do Sesc/PR não será descontado dos haveres rescisórios.

## Intervalos para Descanso

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E REPOUSO

O intervalo para repouso e alimentação, a que se refere o artigo 71, do caput, da CLT, poderá exceder do máximo previsto em lei, inclusive quando da realização de cursos e/ou atividades em turnos diversos, sem que isso represente jornada extraordinária, bem como poderá ser reduzido, observando-se o mínimo legal conforme previsto no art. 611-A, inciso III, da CLT.

## Descanso Semanal

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRABALHO EM DOMINGOS

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

## Turnos Ininterruptos de Revezamento

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA 12 X 36

Fica facultado ao SESC/PR, por peculiaridade do serviço, estabelecer aos seus empregados jornada de trabalho de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso.

**Parágrafo único:** A jornada estabelecida nesta cláusula possui remuneração mensal que abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e não suprime outros direitos dos trabalhadores, tais como, intervalos para alimentação e repouso fruídos ou indenizados, adicional noturno, e os demais previstos na legislação trabalhista.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS

Será concedido abono de faltas aos empregados estudantes de estabelecimento oficial ou reconhecido e/ou vestibulandos, que comprovarem a prestação de exame, quando coincidentes com o horário de trabalho.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS - FILHOS/PAIS COM IDADE SUPERIOR A 60 ANOS

Assegura-se o direito a ausência remunerada aos Empregados, de até **32 horas/ano**, para levar ao médico o filho menor ou dependente previdenciário até o mês em que completar 16 (dezesseis) anos de idade, filho PcD (Pessoa com Deficiência) de qualquer idade, pais com idade superior a 60 (sessenta) anos **e o cônjuge ou companheiro(a) legal**, mediante comprovação por meio de atestado médico ou declaração de comparecimento ao médico, entregue no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

### Férias e Licenças

### Duração e Concessão de Férias

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

As férias não poderão iniciar no período de dois dias que antecede feriado ou dia de Repouso Semanal Remunerado.

### Remuneração de Férias

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS

A solicitação de conversão de 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário, de que trata o artigo 143 da CLT, será formulada na escala de férias.

### Outras disposições sobre férias e licenças

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS

As férias poderão ser usufruídas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos, e o outro não poderá ser inferior a (05) cinco dias corridos, devendo ser integralmente usufruídos nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

**Parágrafo único:** O terço constitucional sobre férias, previsto no inciso XVII, do artigo 7º, da Constituição Federal, em se tratando de férias parceladas, será pago proporcionalmente a cada período de gozo de férias.

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Uniforme

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORME PARA O TRABALHO**

É obrigatório o fornecimento gratuito de uniforme, sempre que for exigido para o trabalho, por força de lei ou deliberação do empregador.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS CARGOS DE CONFIANÇA**

Considerando a estrutura organizacional e a dinâmica da relação laboral no SESC/PR, considera-se cargo de confiança, para todos os efeitos legais, especialmente para os efeitos do art. 62 da CLT, os seguintes: Diretor Regional; Assessor da Presidência; Assessor da Direção Regional; Diretor de Divisão; Assessor Jurídico; Chefe de Secretaria Geral; Assessor de Planejamento; Assessor de Marketing; Gerente de Área; Gerente Executivo "I"; Gerente Executivo "II"; Gerente Executivo "III"; Gerente Executivo "IV"; Subgerente de Hotel.

## Relações Sindicais

### Contribuições Sindicais

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COTA NEGOCIAL 2022 - SENALBA'S**

Conforme autorização prévia, expressa e individual, obtida por meio de formulário próprio no link disponibilizado pelo Sindicato, a Entidade empregadora descontará em 07 (sete) parcelas de R$ 20,00 (vinte reais), dos empregados abrangidos e beneficiados pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, a COTA NEGOCIAL 2022, conforme deliberação da Assembleia Geral dos respectivos Sindicatos.

**Parágrafo primeiro.** Os empregados Associados em dia com a contribuição social mensal e aqueles que autorizaram o desconto da CONTRIBUIÇÃO SINDICAL 2022 (mês de março) em favor do SENALBA-PR ficam isentos dessa COTA NEGOCIAL 2022.

**Parágrafo segundo.** Os sindicatos encaminharão à Entidade empregadora a relação dos empregados que autorizaram o respectivo desconto da COTA NEGOCIAL 2022, contendo o CPF, nome completo, data e hora da autorização preenchida pelos empregados no formulário disponibilizado pelo Sindicato.

**Parágrafo terceiro.** A Entidade empregadora repassará aos respectivos Sindicatos, em até 10 dias após o desconto, o valor correspondente a arrecadação da COTA NEGOCIAL 2022 por depósito bancário em favor dos respectivos SENALBAs e enviará o comprovante de depósito e a relação dos contribuintes contendo - CPF, Nome Completo e Valor descontado, para que os SENALBAs possam manter atualizado os seus cadastros de contribuintes e possam emitir o respectivo recibo do repasse à Entidade empregadora, se assim solicitado.

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

## Disposições Gerais

### Aplicação do Instrumento Coletivo

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EXCLUSÃO**

As partes, em razão das peculiaridades que regem os contratos de trabalho celebrados pelo **SENAC-PR,** estabelecem a exclusão destes e de seus Empregados, do campo de incidência da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada pelo Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional no Estado do Paraná - **SENALBA-PR**, Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Ponta Grossa - **SENALBA-PG**, Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Londrina - **SENALBA-LDNA** e o Sindicato dos Trabalhadores em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Cascavel- **SENALBA-CVEL** com o Sindicato das Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Paraná - **SECRASO-PR**, Sindicato das Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional de Curitiba e Região Metropolitana - **SECRASO-CRM** e o Sindicato das Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Norte do Paraná - **SECRASO-NP,** ou de sentença normativa proferida em eventual Dissídio Coletivo que for travado entre as entidades sindicais aqui referidas.

**Descumprimento do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Fica estabelecida multa, na época da falta, no valor de 50% (cinquenta por cento) do valor do menor salário previsto no plano de cargos e salários do empregador, pelo descumprimento do Acordo Coletivo, em favor do Empregado prejudicado, salvo no caso de infringência de cláusula que já estipule cominação.

**Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PROCESSO DE REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação do novo Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de 1° de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024, deverão ter início em até 60 (sessenta) dias antes do término deste.

Por assim haverem convencionado, as partes assinam o requerimento para encaminhamento da presente Acordo Coletivo de Trabalho em 02 (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, em consonância com o que determina o artigo 614, da CLT e conforme Portaria MTE nº 282, de 06 de agosto de 2007 e Instrução Normativa SRT nº 11, de 25 de março 2009.

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

CARLOS DAVID VEIGA
Presidente

SENALBA PONTA GROSSA E REGIAO - SIND DOS EMPR EM ENT CULTR RECREAT DE ASS SOC DE O E F P DE P G E REGIAO

NELSON RODRIGUES DOS SANTOS
Presidente
SINDICATO DOS TRAB EM ENTIDADES CULT RECREATIVAS,DE ASSIST SOCIAL,DE ORIENT E FORMACAO PROFISSIONAL DE CVEL

VILSON VIEIRA DE MELO
Presidente
SINDICATO DOS TRAB.EM ENT.CULTURAIS, REC.DE ASSIST.SOCIAL,DE OR.E F.PROF.DA CIDADE DE LONDRINA/PR-SENALBA-LONDRINA

DARCI PIANA
Presidente
SERVICO SOCIAL DO COMERCIO - SESC - AR PARANA

EMERSON SEXTOS
Diretor
SERVICO SOCIAL DO COMERCIO - SESC - AR PARANA

**ANEXOS**
**ANEXO I - ATA DO SENALBA-PR PÁGINA 04**

Anexo (PDF)

**ANEXO II - ATA DO SENALBA-PG**

Anexo (PDF)

**ANEXO III - ATA DO SENALBA-CV**

Anexo (PDF)

**ANEXO IV - ATA DO SENALBA-LD**

Anexo (PDF)

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