ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000337/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/02/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR069649/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.200864/2024-72
DATA DO PROTOCOLO: 07/02/2024

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;

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;

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

E

INSTITUTO EUVALDO LODI NUCLEO REGIONAL DO PARANA, CNPJ n. 75.047.399/0001-65, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FABIANE FRANCISCONE;

SERVICO SOCIAL DA INDUSTRIA SESI, CNPJ n. 03.802.018/0001-03, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FABIANE FRANCISCONE;

SERVICO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - SENAI, CNPJ n. 03.776.284/0001-09, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FABIANE FRANCISCONE;

ASSOCIACAO BENEFICENTE DOS SERVIDORES DO SISTEMA FIEP, CNPJ n. 01.273.286/0001-41, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROGERIO FAGUNDES DE ALMEIDA;

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 DO NORTE DO PARANA, CNPJ n. 08.361.463/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MILTON DE SOUZA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2025 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
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL - SALÁRIO DE INGRESSO

Assegurar-se-á um piso salarial no valor de **R$ 1.845,00 (hum mil, oitocentos e quarenta e cinco reais)**, na concepção da jornada semanal de quarenta e quatro horas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica assegurado como piso de ingresso ao jovem aprendiz o valor do salário-mínimo hora nacional vigente.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários dos empregados do SESI/PR, SENAI/PR, IEL/PR e ABESSFI, praticados no dia 31 de outubro de 2023 será aplicado o percentual de 5% (cinco por cento), retroativos a 1º de novembro de 2023.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O percentual acima declinado alcançará também os valores dos Cargos em Comissão.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As diferenças salariais e dos demais benefícios retroativos ao mês de novembro de 2023 deverão ser quitadas juntamente com a folha de pagamento do mês de fevereiro de 2024.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Já fica acordado que sobre os salários dos empregados do SESI/PR, SENAI/PR, IEL/PR e ABESSFI, praticados no dia 31 de outubro de 2024 será aplicado o percentual acumulado de 100% (cem por cento) do índice INPC vigente entre 01/11/2023 e 31/10/2024, acrescido de reajuste de 1% (um por cento) de aumento real, a ser pago a partir de 1º de novembro de 2024.

PARÁGRAFO QUARTO: O reajuste fixado no parágrafo terceiro será também aplicado, a partir de 01/11/2024, ao valor do Piso Salarial previsto na cláusula terceira, ao valor individual do Vale Alimentação/Vale Refeição previstos na cláusula oitava, bem como no auxílio creche previsto na cláusula décima.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Continuarão sendo fornecidos comprovantes de pagamento mensal, mediante acesso ao Portal RH, com sua identificação e com discriminação das verbas pagas e dos descontos efetuados, incluindo os valores recolhidos nas contas vinculadas do FGTS.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA

O **SESI/PR**, **SENAI/PR**, **IEL/PR e ABESSFI** poderão descontar da remuneração mensal dos empregados as parcelas referentes a/ao:

a) Mensalidades;

b) Convênio com farmácias (restrito a medicamentos);

c) Óticas (restrito à receituário médico);

d) Cartão SESI;

e) Prestações de empréstimos consignados realizados perante Bancos e PREVISC.

f) Prestações à Associação dos Servidores (ABESSFI) ou outras entidades conveniadas a qualquer uma das casas do Sistema Fiep;

g) Mensalidades de seguros;

h) Plano de saúde;

i) Vale-refeição ou vale-alimentação;

K) Custeio do plano de previdência complementar PREVISC - Sistema Fiep;

PARÁGRAFO ÚNICO: Os referidos descontos deverão ser expressamente autorizados pelos empregados, nos termos do Artigo 462 da CLT e da Súmula 342 do TST.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Entre os meses de janeiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação do 13º salário, de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior.

PARÁGRAFO ÚNICO: O adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que este o requerer na solicitação das férias.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

O **SESI/PR**, **SENAI/PR**, **IEL/PR e ABESSFI** fornecerão auxílio alimentação aos seus empregados, exclusivamente àqueles que laboram em todos os dias da semana e com jornada de no mínimo 20 horas semanais, nas modalidades de vale refeição ou vale alimentação, totalizando 25 (vinte e cinco) vales por mês, conforme modalidade optada pelo empregado, mediante convênio com empresas que operam no ramo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados cuja jornada semanal seja inferior a declinada no caput ou que não trabalhem em todos os dias da semana, os vales serão fornecidos de acordo com o número de dias trabalhados no mês.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na admissão o(a) empregado(a) fará a opção do vale alimentação ou do vale refeição, podendo efetuar a opção da divisão em percentuais de sua preferência.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O benefício em questão possui natureza eminentemente indenizatória, não se caracterizando como salário in natura e não integrando a remuneração do empregado para qualquer efeito legal.

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados que fizerem uso do vale-refeição ou do vale-alimentação contribuirão no percentual mensal de **5% (cinco por cento**) do valor total dos vales recebidos, por meio de desconto em folha de pagamento.

PARÁGRAFO QUINTO: Para o período de vigência do presente instrumento normativo, ajusta-se que o valor de face do vale alimentação ou do vale refeição será de **R$ 35,70 (trinta e cinco reais e setenta centavos)**, retroativos ao mês de novembro/2023.

PARÁGRAFO SEXTO: Fica acordado que, a partir de 01/11/2023, o valor do vale alimentação/vale refeição, conforme a opção do empregado, passará também a ser pago durante o período de férias.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA NONA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

O **SESI/PR**, o **SENAI/PR**, **IEL/PR e ABESSFI** fornecerão plano de saúde e odontológico aos seus empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O plano de saúde será oferecido aos empregados mediante contrato com empresas de medicina de grupo, enquanto que a assistência odontológica ocorrerá por meio do programa "Cartão SESI".

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ambos os benefícios funcionarão em regime de livre adesão dos empregados, que contribuirão parcialmente no custo cobrado pelas empresas prestadoras de serviços.

PARÁGRAFO TERCEIRO:Os empregados com contrato de trabalho suspenso, afastados pelo INSS, ou que por qualquer outro motivo não estejam recebendo sua remuneração diretamente pelas entidades, deverão comunicar este fato ao RH e pagar mensalmente sua parte no plano mediante a emissão de boleto bancário, encaminhado para seu email pessoal ou pelo correio.

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados que deixarem de contribuir com a parcela que lhe cabe para manutenção do plano de saúde e/ou odontológico, terão o benefício cancelado por inadimplemento.

PARÁGRAFO QUINTO: Dado seu caráter peculiar, os valores pagos pelo **SESI/PR**, o **SENAI/PR**, **IEL/PR e ABESSFI**, não integrarão a remuneração do empregado para qualquer efeito legal.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO-CRECHE

Assegura-se o auxílio-creche, no valor de **R$ 315,00 (trezentos e quinze reais)**, retroativos ao mês de novembro de 2023, por filho até o mês em que este completar 06 (seis) anos de idade, que será pago ao funcionário, mensalmente por meio da folha de pagamento, independentemente de qualquer comprovação de despesa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O referido benefício não integrará a remuneração do empregado para qualquer efeito legal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o pai e mãe da criança sejam empregados no Sistema, apenas um deles receberá o benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O pagamento do auxílio creche somente se iniciará após o requerimento formal do empregado (a) interessado, devidamente instruído com a certidão de nascimento do filho.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Assegura-se a percepção da indenização adicional prevista no art. 9º, tanto da Lei nº 6.708/79, quanto da Lei nº 7.238/84, correspondente a um salário mensal, aos empregados demitidos sem justa causa e cujo aviso prévio, trabalhado ou indenizado, encerre-se no mês que antecede a data-base.

PARÁGRAFO ÚNICO: Esclarece-se que, na ocorrência da hipótese acima, não será considerada cumulativamente o eventual reajuste e/ou aumento da data-base~~,~~ para cálculos das verbas rescisórias.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 seguintes benefícios: PLANO DE SAÚDE, CARTÃO SESI, AUXÍLIO CRECHE, PREVISC, ABESSFI, e demais benefícios cujo custeio demande pagamento mensal e continuado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: o trabalhador intermitente receberá vale transporte referente aos dias trabalhados, caso faça a opção da utilização desse, mediante reembolso no pagamento a ser efetuado no mês subsequente ao trabalhado.

PARAGRÁFO TERCEIRO: o trabalhador intermitente receberá Vale Refeição diário integral, quando for convocado para atividades cuja carga horária diária seja igual ou superior a 4 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 de pagamento do salário.

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA

O SESI/PR, SENAI/PR, IEL/PR e ABESSFI: Assegurarão estabilidade provisória durante os 18 (dezoito) meses anteriores à obtenção da aposentadoria, qualquer que seja a modalidade desta, ao(a) empregado(a) que tenha, no mínimo, **5 (cinco) anos** de vínculo empregatício ininterrupto com uma das Entidades, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, acordo ou pedido de demissão, e desde que preenchidos integralmente os requisitos especificados nos parágrafos a seguir.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Sob pena de perda da estabilidade, o(a) empregado(a) fica obrigado(a) a comunicar por escrito e mediante protocolo ao seu empregador em até 60 (sessenta) dias após o início do prazo previsto no caput desta cláusula, dando a ciência de sua condição de estável e para qual modalidade de aposentadoria está exercendo este direito, bem como qual sua data de término, devendo o comunicado ser obrigatoriamente instruído com os documentos oficiais abaixo listados:

Extrato de Contribuições (CNIS) atualizado na data do comunicado, fornecido gratuitamente no site meu.inss.gov.br, ou correspondente aplicativo de celular.

Simulação de Aposentadoria: atualizado na data do comunicado, fornecido gratuitamente no site meu.inss.gov.br, ou correspondente aplicativo de celular.

PARÁGRAFO SEGUNDO: a simulação de aposentadoria vincula o pedido de pré-estabilidade do empregado à modalidade simulada, não sendo possível apresentação de novas simulações posteriores, independentemente de ter sido ou não formalizado ou mesmo deferido o pedido de aposentadoria junto ao órgão previdenciário.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - OUTRAS NORMAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

São deveres dos empregados:

a) Conservar, zelar, executar (sempre que possível) ou providenciar a manutenção de máquinas, equipamentos ou ferramentas que estejam sob sua guarda ou uso, sejam de oficinas ou de escritórios;

b) Utilizar os equipamentos de segurança fornecidos pelas entidades, bem como zelar pelos mesmos e pela organização de seu local de trabalho.

c) Integrantes das categorias administrativa e/ou técnica, ainda que no desempenho tão só de tarefas internas, aceitar incumbências, quando convocados, para atuações em atividades de curta duração ou de assistência técnica, em suas respectivas áreas de conhecimento ou especialização, em locais diversos daqueles em que prestam serviços.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - JORNADA DUPLA

Dentro das disposições legais vigentes, como, por exemplo, as consagradas na Súmula n.º 143 do TST, fica estabelecida a possibilidade de, através de documento escrito, ser fixada entre as entidades e seus empregados que desenvolvem jornada reduzida, de 04 (quatro) ou 06 (seis) horas diárias, com ênfase, mas não limitado, a engenheiros, advogados, médicos, dentistas, fonoaudiólogos, psicólogos, jornalistas, bioquímicos e auxiliares de laboratório, jornada diária de trabalho superior à prevista para suas respectivas profissões, seja completando um segundo período integral, seja ampliando em uma ou mais horas a jornada normal, sem que isto demande direito ao recebimento das excedentes como extras.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica assegurado o pagamento de todas as horas assim trabalhadas, de forma proporcional aos salários efetivamente auferidos na jornada reduzida.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

As horas extras trabalhadas até a 10ª (décima) hora diária serão compensadas através do sistema de **BANCO DE HORAS**, conforme permissivo do parágrafo 2º, do artigo 59 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Banco de horas alcança todos os empregados abrangidos pelo presente acordo, desde que tenham manifestado a adesão por ocasião da admissão, ou a qualquer tempo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As demais horas extras eventualmente trabalhadas, ou seja, a partir da 10ª (décima) hora diária, serão pagas aos funcionários nos percentuais estabelecidos em lei, no mês seguinte à prestação do serviço extraordinário.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As horas trabalhadas acima da jornada contratual dos empregados, até a 10ª (décima) hora, serão creditadas no Banco de Horas. As horas excedentes da 8ª (oitava) hora, até a 10ª (décima) hora, serão compensadas em comum acordo entre o empregado e seu gestor imediato, bastando, para tanto, a comunicação verbal, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

PARÁGRAFO QUARTO: A diferença entre a jornada contratual semanal e as horas efetivamente trabalhadas será debitada no Banco de Horas, com exceção daquelas referente as faltas atrasos ou saídas antecipadas não negociadas ou não justificadas na forma legal, poderão ser descontados nos termos legais.

PARÁGRAFO QUINTO: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o saldo credor do empregado será pago como hora extra, com os adicionais legais. Se, ao contrário, o saldo for devedor, o empregado será remido, não sendo descontadas as horas não compensadas.

PARÁGRAFO SEXTO: Na hipótese de convocação do empregado para o trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, o crédito do Banco de Horas será considerado em dobro, desde que as referidas horas não sejam compensadas através de folga compensatória no decorrer da semana, ou nos primeiros dias da semana seguinte.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Os empregados com horas negativas, quando convocados para o trabalho, terão obrigação do comparecimento no horário e datas determinadas, sob pena do desconto das referidas horas, se a falta for

injustificada, não gerando qualquer efeito para o Banco de Horas.

PARÁGRAFO OITAVO: O prazo para a compensação das horas acumuladas será de 12 meses a contar do dia 01/03/2024 até 28/02/2025**, iniciando novo banco de horas de 12 meses entre o período de 01/03/2025 a 28/02/2026**.

PARÁGRAFO NONO: As horas acumuladas no Banco de Horas, a partir de 01 de março de 2024, caso não venham a ser compensadas até a data de 28 de fevereiro de 2025, obrigatoriamente deverão ser pagas como extraordinárias nos percentuais estabelecidos em lei na folha de março de 2025.

Já as horas acumuladas no Banco de Horas, a partir de 01 de março de 2025, caso não venham a ser compensadas até a data de 28 de fevereiro de 2026, obrigatoriamente deverão ser pagas como extraordinárias nos percentuais estabelecidos em lei na folha de março de 2026.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Para efeito de apuração do ponto mensal e fechamento de folha, será considerado o período trabalhado entre o dia 06 (seis) de um mês até o dia 05 (cinco) do mês subsequente, sendo as verbas devidas pagas no holerite deste mês subsequente.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO (ART. 71, "CAPUT", DA CLT

O intervalo para repouso e alimentação, a que se refere o art. 71 “caput”, da CLT, poderá exceder o máximo lá previsto, até o limite de 08h00 de intervalo diárias, permitindo o labor em dois turnos distintos, como manhã e noite, exemplificativamente, seja de forma permanente na escala de trabalho ou de forma pontual para atendimento de determinada demanda, estabelecendo-se, então, a duração daquele intervalo sem maiores formalidades.

PARÁGRAFO ÚNICO: A possibilidade de ampliação do período máximo do intervalo intrajornada prevista no caput da presente cláusula não afasta a obrigação de que seja observado o intervalo de 11h00 entre uma jornada e outra de trabalho prevista no artigo 66 da CLT. Controle da Jornada.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTROLE DE JORNADA

As entidades, a seu critério, utilizarão conforme autorização da Portaria nº 671 de 08/11/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, **Sistemas Alternativos para Controle de Jornada** de todos os seus empregados, não resultando, entretanto, em prejuízo a estes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa compromete-se a atender integralmente o disposto na Portaria MTP 671/2021, principalmente no que diz respeito à permissão integral da marcação do ponto por todos os empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos moldes do artigo 77 da Portaria MTP 671/2021, fica autorizado o registro de jornada através do "ponto Web". Os empregados terão conhecimento do saldo das horas laboradas e/ou compensadas no mês, mediante livre acesso a tal programa por meio de senha pessoal.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Superintendentes, Gerentes Executivos, Gerentes, Coordenadores, Supervisores que exerçam cargo de confiança, ficam dispensados de marcação do ponto em razão da natureza de seu trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CID NO ATESTADO

A empresa, para efeito de justificação e abono de faltas e atrasos, reconhecerá todos os atestados médicos e odontológicos, desde que contenham expressamente o CID da doença e o CRM do médico ou CRO do dentista.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TELETRABALHO

Será disponibilizado aos empregados do SESI, SENAI e IEL a possibilidade de trabalhar em regime híbrido ou integral 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 a ser divulgada no Portal Integra.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho híbrido ou integral 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 ou integral de teletrabalho e sendo o mesmo aceito pelo gestor imediato, tal condição deverá constar de termo aditivo ao contrato de trabalho, no qual serão fixados a quantidade de dias ou de dias mínimos na semana ou no mês que o empregado deverá comparecer na sede da empresa e se os mesmos serão determinados pelo empregador ou de livre escolha do empregado, com definição de prazo de comunicação entre as partes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O termo aditivo poderá estabelecer regras mais flexíveis de comparecimento as dependências da empresa.

PARÁGRAFO QUARTO: Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o de teletrabalho híbrido ou integral desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

PARÁGRAFO QUINTO: Salvo regra específica válida durante o período de pandemia poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho híbrido ou integral para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de cinco dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

PARÁGRAFO SEXTO: Os empregados em teletrabalho híbrido ou integral, em regra geral, deverão registrar integralmente a jornada trabalhada no sistema eletrônico de ponto, conforme normativas internas já existentes, tanto quando estiverem trabalhando presencialmente como quando estiverem em regime de teletrabalho. Os ocupantes de cargos de confiança e afins que já estão dispensados do registro de jornada mantém esta condição tanto para o regime presencial como para o de teletrabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO: 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR CÔNJUGE, FILHO OU IDOSOS AO MÉDICO

O **SESI/PR**, **SENAI/PR, IEL/PR E ABESSFI:** assegurarão o direito à ausência remunerada de 32 (trinta e duas) horas por ano ao empregado para levar ao médico cônjuge, filho(a) menor ou dependente previdenciário de até **18 (dezoito) anos** de idade, ascendentes com idade superior a 60 (sessenta) anos, e filho(a) ou dependente previdenciário PCD – Pessoa Com Deficiência, independente da idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS PARA EXAME VESTIBULAR

O **SESI/PR**, **SENAI/PR, IEL/PR E ABESSFI** abonarão as faltas de seus empregados nos dias de exame vestibular coincidente com o horário de trabalho, desde que com aviso formal por parte do empregado com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e posterior comprovação da sua participação nas provas dentro de 05 (cinco) dias.

SOBREAVISO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESCALA DE REVEZAMENTO EM TRABALHOS AOS DOMINGOS

Fica autorizado o trabalho aos domingos quando necessário, desde que estabelecida jornada de revezamento, mensalmente organizada, de modo que cada empregado pelo menos uma vez no mês tenha folga coincidentemente com o domingo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA MÓVEL

Os empregados que prestam serviços em áreas onde há necessidade de maior mobilidade no horário de trabalho, poderão ter flexibilidade em sua jornada laboral, que será acertada de maneira direta e sem maiores formalidades entre as Entidades e os funcionários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O horário móvel de trabalho é aquele compreendido entre 7h30 e 9h30 para o início da jornada normal de trabalho e das 16h30 às 18h45 para o término da jornada normal de trabalho, de 2ª-Feira à 6ª-Feira.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em razão do horário-móvel de trabalho, fica estabelecido que no horário núcleo, isto é, das 9h30 às 16h30, de 2ª-Feira à 6ª-Feira, todos os empregados abrangidos pelo presente acordo, excluídos os de jornada especial, devem obrigatoriamente estar trabalhando em seus respectivos departamentos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA 12/36 HORAS

Fica facultado ao **SESI/PR**, **SENAI/PR, IEL/PR E ABESSFI**, por peculiaridade do serviço, estabelecerem aos seus funcionários jornada em escala 12X36, ou seja, a cada 12 (doze) horas laboradas corresponderão 36 (trinta e seis) horas de descanso.

FÉRIAS E LICENÇAS
FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS COLETIVAS

Poderá haver a concessão de férias coletivas em determinados setores das entidades, a seus critérios, com observância das disposições legais pertinentes.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nas aludidas férias coletivas setoriais, o **SESI/PR**, **SENAI/PR, IEL/PR E ABESSFI** , conforme seus interesses possibilitarão aos empregados condições de converterem o terço do período de férias a que tiverem direito em abono pecuniário, nos termos da Lei.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA LUTO

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário até **05 (cinco) dias** consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada em sua CTPS, que viver sob sua dependência econômica.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA-PATERNIDADE

O **SESI/PR**, **SENAI/PR, IEL/PR E ABESSFI**: Assegurarão, às suas expensas, a licença paternidade de 05 (cinco) dias corridos aos seus empregados, a partir da data do nascimento da criança, mediante comprovação por meio da certidão própria do Registro Civil ou fotocópia de tal certidão.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORMES PARA O TRABALHO

Sempre que exigidos para o trabalho, os uniformes serão fornecidos gratuitamente.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO AOS MEMBROS DA CIPA

A garantia de emprego prevista no art. 165 da CLT e no art. 10, inciso II, letra “a”, do ADCT, será concedida pelo **SESI/PR**, **SENAI/PR e IEL/PR** tanto aos titulares quanto aos suplentes da representação dos empregados nas CIPA`s.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INDICAÇÃO DE MÉDICO COORDENADOR DO PCMSO

Ficam as entidades subscritoras do presente instrumento normativo desobrigadas a indicar médico coordenador para o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

RELAÇÕES SINDICAIS
REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTES SINDICAIS

As entidades facilitarão a atuação dos empregados que exerçam cargos eletivos nos Sindicatos acordantes para que possam desempenhar suas atribuições, a inteiro contento, desde que não haja prejuízo para o serviço e interferência na área administrativa.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COTA NEGOCIAL 2023/2024 - SENALBAS

A COTA NEGOCIAL 2023/2024, conforme deliberado nas respectivas Assembleias realizadas pelos SENALBAs Paraná, Ponta Grossa, Londrina e Cascavel, com a participação dos respectivos empregados representados, todos com direito a voz e voto, será descontada dos salários dos referidos empregados

se abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, em 24 (vinte e quatro) parcelas mensais de R$ 13,00 (treze reais) cada, pertinente aos meses de novembro de 2023 a outubro de 2025, ainda que retroativamente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados associados aos SENALBAs em dia com suas mensalidades sociais e/ou os empregados que autorizaram o desconto da Contribuição Sindical 2023 e autorizar em 2024 em favor dos respectivos Sindicatos, ficam isentos do desconto da COTA NEGOCIAL 2023/2024 prevista no Caput.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados em regime de contrato intermitente, bem como os afastados do trabalho, ficarão isentos do referido desconto da COTA NEGOCIAL 2023/2024, nos meses em que não tiverem remuneração a receber.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica facultado aos empregados a liberdade de se opor ao desconto da COTA NEGOCIAL 2023/2024 devendo para isto protocolar pessoalmente carta de oposição individual devidamente assinada, em duas vias, sendo uma para o respectivo Sindicato e a outra protocolada para entregar ao setor de Recursos Humanos, contendo as seguintes informações: nome completo, CPF, Cidade, Unidade em que trabalha, e-mail e/ou whatsapp para contato, na sede do respectivo SENALBA, no período de 5 a 20 de fevereiro de 2024. Qualquer desconto indevido será ressarcido, em até 30 (trinta) dias após o desconto da primeira parcela da COTA NEGOCIAL 2023/2024, nesse caso apresentando também o motivo e o holerite que identifique o referido desconto.

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados que não residem/trabalham na cidade sede dos respectivos SENALBAs (Curitiba, Ponta Grossa, Londrina e Cascavel) poderão, no mesmo prazo acima, encaminhar a respectiva carta de oposição em envelope individual via AR (Aviso de Recebimento) para o endereço dos respectivos Sindicatos, servindo o comprovante de envio fornecido pelos correios como documento comprobatório para ser entregue ao setor de Recursos Humanos juntamente com a outra via da carta de oposição.

PARÁGRAFO QUINTO: Não será aceito, protocolado, nem terá validade carta de oposição à COTA NEGOCIAL 2023/2024 diferente do estabelecido em parágrafos anteriores, bem como entregue por terceiros ou fora do prazo na sede dos Sindicatos ou outro meio de comunicação.

PARÁGRAFO SEXTO: Os valores descontados dos empregados deverão ser repassados pelas Entidades empregadoras aos respectivos SENALBAs até o dia 10 (dez) de cada mês subsequente, via depósito em conta bancária dos respectivos Sindicatos abaixo relacionados, juntamente com a relação de contribuintes para fins de controle e cadastro dos Sindicatos.

SENALBA PARANÁ: Banco 748 Sicredi, Agencia: 0752, Conta Corrente: 17995-7.

SENALBA PONTA GROSSA: Banco 104 Caixa Econômica Federal, Agência 0400, Operação 003, Conta Corrente 31-0.

SENALBA LONDRINA: Banco748 Sicredi, Agência 0718, Conta Corrente 84371-2.

SENALBA CASCAVEL: Banco 104 Caixa Econômica Federal, Agência 4124, Operação 003, Conta Corrente 2305-1.

PARÁGRAFO SÉTIMO: No ato de novas admissões, as Entidades empregadoras deverão apresentar o presente Acordo Coletivo de Trabalho aos novos empregados e descontar a COTA NEGOCIAL 2023/2024 nos meses seguintes até o término de vigência do presente acordo, devendo também efetuar o repasse aos respectivos SENALBAs nos termos disposto em parágrafo anterior, exceto se o recém contratado protocolar no respectivo Sindicato “carta de oposição ao desconto da COTA NEGOCIAL 2023/2024”, nos termos aqui previstos e no prazo de até 10 dias da contratação.

PARÁGRAFO OITAVO: A COTA NEGOCIAL 2023/2024 prevista neste Caput, não se confunde e não tem relação com a mensalidade associativa dos Sindicatos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL 2023-2024

A título de TAXA NEGOCIAL PATRONAL referente ao apoio na negociação coletiva referente ao instrumento coletivo do período 2023/2024, o SESI/PR, o SENAI/PR, e o IEL/PR, pagarão ao SECRASO/PR, SECRASO/CRM, e SECRASO/NPR o valor total decorrente da aplicação do percentual previsto na alínea “c” do inciso I do §2º do art. 589 da Consolidação das Leis do Trabalho, a incidir sobre a contribuição máxima prevista na Tabela Para Cálculo da Contribuição Sindical Patronal, vigente a partir de 01º de janeiro de 2024, divulgada pela Confederação Nacional da Indústria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor previsto no caput desta cláusula não será aplicado individualmente para cada uma das instituições sindicais patronais acordantes, mas apenas uma vez, sendo que o resultado será dividido proporcionalmente ao número de empregados de cada instituição. O valor decorrente da aplicação deste percentual

será rateado entre os sindicatos patronais acordantes, conforme o número de empregados em cada uma de suas bases territoriais e será recolhido até o dia 31 (trinta e um) de março de 2024, em favor dos respectivos Sindicatos, através de guias próprias fornecidas por estes, que especificarão, na oportunidade, o nome da agência do Banco e o número de conta onde os depósitos deverão ser procedidos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O valor previsto nesta cláusula contempla a negociação do presente acordo e do firmado com os demais sindicatos laborais da base dos empregados do SISTEMA FIEP, não sendo devido de forma cumulativa por cada acordo firmado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL 2024-2025

A título de TAXA NEGOCIAL PATRONAL referente ao apoio na negociação coletiva referente ao instrumento coletivo do período 2024/2025, o SESI/PR, o SENAI/PR, e o IEL/PR, pagarão ao SECRASO/PR, SECRASO/CRM, e SECRASO/NPR o valor total decorrente da aplicação do percentual previsto na alínea “c” do inciso I do §2º do art. 589 da Consolidação das Leis do Trabalho, a incidir sobre a contribuição máxima prevista na Tabela Para Cálculo da Contribuição Sindical Patronal, vigente a partir de 01º de janeiro de 2025, divulgada pela Confederação Nacional da Indústria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor previsto no caput desta cláusula não será aplicado individualmente para cada uma das instituições sindicais patronais acordantes, mas apenas uma vez, sendo que o resultado será dividido proporcionalmente ao número de empregados de cada instituição. O valor decorrente da aplicação deste percentual será rateado entre os sindicatos patronais acordantes, conforme o número de empregados em cada uma de suas bases territoriais e será recolhido até o dia 31 (trinta e um) de março de 2025, em favor dos respectivos Sindicatos, através de guias próprias fornecidas por estes, que especificarão, na oportunidade, o nome da agência do Banco e o número de conta onde os depósitos deverão ser procedidos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O valor previsto nesta cláusula contempla a negociação do presente acordo e do firmado com os demais sindicatos laborais da base dos empregados do SISTEMA FIEP, não sendo devido de forma cumulativa por cada acordo firmado.

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO ACT

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá os empregados do Serviço Social da Indústria - Departamento Regional do Paraná (SESI/PR), do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Departamento Regional do Paraná (SENAI/PR), do Instituto Euvaldo Lodi - Núcleo Regional do Paraná (IEL/PR) e Associação Beneficiente Dos Servidores Do Sistema Fiep, entidades integrantes do **Sistema Fiep** - **SISTEMA FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ.**

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica esclarecido, de forma expressa, que aos empregados do **SESI/PR**, **SENAI/PR, IEL/PR E ABESSFI** se aplicam exclusivamente as disposições deste Acordo Coletivo de Trabalho, não os alcançando, nem de maneira supletiva, as normas avençadas em convenções coletivas já celebradas ou que venham de futuro a ser celebradas pelo **SENALBA's** e **SECRASO´s**, tampouco os alcançando cláusulas deferidas em sentenças normativas prolatadas em ações coletivas ajuizadas pelos mesmos **SENALBA's**, quaisquer que sejam os suscitados em tais ações.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 deste Acordo Coletivo de Trabalho.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à efetivação de novo acordo coletivo de trabalho, para o período de 1º de novembro de **2025** a 31 de outubro de **2026**, deverão ter início 60 (sessenta) dias antes do término da vigência deste.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES

Fica instituído um canal permanente de negociações e entendimentos entre os Sindicatos e as entidades acordantes durante a vigência deste instrumento normativo, inclusive com o intuito de solucionar, via negociação, eventuais problemas ou impasses que surgirem.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nenhuma reclamação trabalhista será proposta contra o **SESI/PR**, **SENAI/PR, IEL/PR E ABESSFI** com assistência dos SENALBA's, sem prévia tentativa conciliatória.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

Os Sindicatos acordantes poderão fixar nos estabelecimentos das entidades, em quadro próprio a este fim, avisos e comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

}

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

FABIANE FRANCISCONE
DIRETOR
INSTITUTO EUVALDO LODI NUCLEO REGIONAL DO PARANA

FABIANE FRANCISCONE
DIRETOR
SERVICO SOCIAL DA INDUSTRIA SESI

FABIANE FRANCISCONE
DIRETOR
SERVICO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - SENAI

ROGERIO FAGUNDES DE ALMEIDA
PRESIDENTE
ASSOCIACAO BENEFICENTE DOS SERVIDORES DO SISTEMA FIEP

MILTON GARCIA
PRESIDENTE
SINDICATO ENTIDADES CULTURAIS RECR.ASS SOC FOR PROF.PR

JOSE MILTON DE SOUZA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOCIAL, DE ORIENT E FORMACAO PROF DO NORTE DO PARANA

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE CONJUNTA 01-2024

Anexo (PDF)

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