

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000976/2016  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/03/2016  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008468/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.004597/2016-42  
DATA DO PROTOCOLO: 14/03/2016

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

SIND EMP CUL RECREAT ASSIST SOC ORIENT FORM PROF EST PR, CNPJ n. 75.992.446/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JUVENAL PEDRO CIM;

E

FUNDAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ PARA O DESENVOLVIMENTO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E DA CULTURA, CNPJ n. 78.350.188/0001-95, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LUIZ ROGERIO FARIAS e por seu Procurador, Sr(a). LUIZ ANTONIO ABAGGE ;

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 FORMAÇÃO PROF DE CURITIBA E RM, CNPJ n. 03.401.024/0001-40, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). EDIMAR LEDUC PEIXOTO ;

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 2015 a 31 de outubro de 2016 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, de assistência social, de orientação e formação profissional, do Plano da CNTEEC**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Ângulo/PR, Antonina/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Araucária/PR, Aririnha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barbosa Ferraz/PR, Barra do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bela Vista do Paraíso/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, Borrazópolis/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Campo Mourão/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Cerro Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colombo/PR, Colorado/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Contenda/PR, Cornélio Procópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Cruzmaltina/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, Faxinal/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Fênix/PR, Figueira/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Florestópolis/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, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guarapuava/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Ibiporã/PR, Icaraíma/PR, Iguaçu/PR, Iguatu/PR, Inácio Martins/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itambaracá/PR, Itambé/PR, Itapejara D'oeste/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Jataizinho/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Lapa/PR, Laranja/PR, Leópolis/PR, Lidianópolis/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Luiziana/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mamborê/PR, Mandaguáçu/PR, Mandaguari/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Maringá/PR, Mariópolis/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Mirador/PR, Miraselva/PR, Moreira Sales/PR, Morretes/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Esperança/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ourizona/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Paçandu/PR, Palmas/PR, Palmital/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranaguá/PR, Paranapoema/PR, Paranaíba/PR, Pato Branco/PR, Peabiru/PR, Perobal/PR, Pérola D'oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Pontal do Paraná/PR, Porecatu/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Primeiro de Maio/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Barras/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Quitandinha/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Rolândia/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Itararé/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/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 Mariana/PR, Santa Mônica/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São Jerônimo da Serra/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 da Boa Vista/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 Sebastião da Amoreira/PR, São Tomé/PR, Sapopema/PR, Sarandi/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Tamarana/PR, Tamboara/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/PR, Tijucas do Sul/PR, Tomazina/PR, Tunas do Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Umuarama/PR, Uniflor/PR, Uraí/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambê/PR.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os empregados da **FUNPAR** lotados na ADMINISTRAÇÃO/CONVÊNIOS/CONTRATOS diversos, integrantes

das categorias representadas pelo SENALBA-PR terão os salários reajustados em 1º (primeiro) de novembro (11) de 2015 no percentual de **7% (sete por cento)**.

**Parágrafo Primeiro:** O reajuste será aplicado sobre o salário percebido no mês de outubro de 2015, deduzindo-se as antecipações espontâneas ou legais concedidas no período.

**Parágrafo Segundo:** As diferenças de reajuste relativas aos meses de novembro e dezembro de 2015 e janeiro de 2016 serão pagas junto com o salário do mês de fevereiro de 2016.

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

#### **CLÁUSULA QUARTA - CONTRACHEQUES**

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - MORA SALARIAL**

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

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

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

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

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

As horas extras, habituais ou não, deverão ser computadas pela média mensal no cálculo de férias, inclusive o que trata o artigo 7º inciso XVII, da Constituição Federal-CF, 13º salário, aviso prévio,

indenização por tempo de serviço, descanso semanal remunerado-DSR, gratificações e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço-FGTS.

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

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

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

**Parágrafo Quarto:** Faculta-se a adoção das seguintes jornadas de trabalho em regime de plantões, assegurado o pagamento ou compensação em dobro dos dias de feriado trabalhados (súmula 444 do TST):

a- 12 x 36;

b- 12 x 48

c- 12 x 60

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

**Parágrafo Sexto:** As horas destinadas às pesquisas serão anotadas em registro próprio e servirão para a apuração dos valores efetivamente devidos. Em razão da peculiaridade da atividade desenvolvida pelo empregado de pesquisa a jornada diária não poderá ultrapassar os limites diário e semanal, sem que haja autorização expressa da **FUNPAR**, sob pena de perder o empregado, o direito a eventual hora extraordinária praticada.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

### **Prêmios**

## CLÁUSULA NONA - PRÊMIO APOSENTADORIA

Todo o empregado que contar com 10 (dez) anos ou mais na **FUNPAR** fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente a 02 (dois) salários mínimos nacionais vigentes a época da aposentadoria por tempo de contribuição ou idade, desde que, no prazo máximo de noventa dias, a contar da concessão/ciência da aposentadoria, comprove esta situação junto à FUNPAR. Não realizando a comprovação dentro deste prazo, o empregado perde o direito à percepção do benefício.

### Auxílio Alimentação

## CLÁUSULA DÉCIMA - VALES REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A **FUNPAR** concederá, a partir de 1º de novembro de 2015, aos empregados lotados na ADMINISTRAÇÃO/CONVÊNIOS/CONTRATOS diversos, integrantes das categorias representadas pelo SENALBA-PR, vale-refeição/alimentação no valor de R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais) por mês, independentemente do número de dias úteis, descontando 10% (dez por cento) do valor total mensal do vale-refeição/alimentação de cada empregado.

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

**Parágrafo Segundo:** Os vales que os empregados receberem a título de vale-refeição/alimentação não têm natureza salarial, não se incorporam à remuneração para nenhum efeito, além de não constituir base de incidência da contribuição previdenciária ou FGTS (artigo 458, § 2º, III da CLT).

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA ALIMENTAÇÃO

A **FUNPAR** concederá, a partir de 1º de novembro de 2015, a TODOS os seus empregados da ADMINISTRAÇÃO/CONVÊNIOS/CONTRATOS diversos, integrantes das categorias representadas pelo SENALBA-PR, o benefício de Cesta Alimentação no valor de R\$ 100,00 (cem reais) mensais.

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

**Parágrafo Segundo:** Os créditos que os empregados receberem no cartão alimentação a título de Cesta Alimentação não tem natureza salarial, não se incorporam à remuneração para nenhum efeito, além de não constituir base de incidência da contribuição previdenciária ou FGTS (artigo 458, § 2º, III da CLT).

### Auxílio Educação

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

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

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

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

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

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO-CRECHE**

A **FUNPAR** concederá aos empregados da ADMINISTRAÇÃO/CONVÊNIOS/CONTRATOS diversos, integrantes das categorias representadas pelo SENALBA-PR, e que tenham filhos de 0 (zero) a 06 (seis) anos, reembolso da mensalidade da creche/escola, no valor máximo de **R\$ 215,00 (duzentos e quinze reais)** para cada filho ou dependente, desde que apresentem comprovantes de matrícula e recibos de pagamentos mensais para fazer frente à assistência pré-escolar, sendo que o valor nominal do recibo será o valor do benefício, respeitado o valor máximo de **R\$ 215,00 (duzentos e quinze reais)** previsto, ressalvado o que ficou acordado no parágrafo primeiro da cláusula de licença maternidade deste ACT.

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

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

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

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

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

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

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MULTA NA RESCISÃO CONTRATUAL**

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

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

Poderá o empregado, a critério da **FUNPAR**, vir a ser dispensado do trabalho, desobrigando-se do cumprimento do aviso prévio, desde que, comprove por escrito a obtenção de novo emprego, ficando nesta hipótese desonerada a **FUNPAR** 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 VIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

seu filho em horários pré-determinados.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA/ACIDENTES**

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que estiver a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que conte com, no mínimo 10 (dez) anos de serviço na FUNPAR, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que falta à aposentadoria, considerando a legislação previdenciária vigente, ressalvados os casos de justa causa e, desde que, comunique/mantenha esta informação atualizada no RH da FUNPAR. O empregado poderá no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento do comunicado de seu desligamento, comprovar esta situação junto à FUNPAR. Não realizando a comprovação no prazo estipulado, o empregado perderá o direito a percepção da estabilidade.

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

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

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

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO DO CARGO NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

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

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



## Duração e Horário

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA SEMANAL

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

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

## Compensação de Jornada

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

Fica instituído o Banco de Horas, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, que funcionará conforme o estabelecido neste Acordo:

- a) Haverá ficha individual (manual ou eletrônica) de lançamento das horas a crédito e a débito, chancelado pelo empregado, onde os registros serão confrontados com o controle de frequência mensal;
- b) Serão creditadas para o empregado as horas trabalhadas além da sua jornada diária limitada ao máximo de 10 horas;
- c) As horas trabalhadas em domingos e dias feriados serão creditadas em dobro no Banco de Horas, caso não sejam compensadas na mesma semana da sua realização. O feriado poderá ser compensado na semana subsequente.
- d) Serão debitadas ao empregado a quantidade horas relativas a atrasos, saídas antecipadas ou faltas ao trabalho, desde que o mesmo negocie com a chefia imediata, com antecedência mínima, de um dia antes do evento. 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;
- e) O saldo de horas negativas existente no Banco de Horas poderá ser exigido pelo empregador com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, não podendo haver recusa na prestação do serviço, exceto por motivo justificado nos termos da lei;
- f) 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);
- g) 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. As horas negativas não compensadas dentro do prazo de um ano serão remidas (abonadas).

**Parágrafo Único:** A qualquer momento, antes do balanço, o empregador poderá a seu exclusivo critério, pagar aos empregados, o total ou parte das horas creditadas no Banco de Horas;

h) 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;

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

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

k) Eventuais divergências sobre a aplicação das regras do Banco de Horas serão solucionadas após reunião entre a entidade empregadora e o Sindicato profissional. A critério da entidade empregadora poderá ser incluído, na referida reunião, a participação da assessoria do Sindicato patronal.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

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

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

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

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIA ABONADA**

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

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

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

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

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA SEMANAL - CONVÊNIOS LIGADOS À SAÚDE**

Para os empregados contratados pela FUNPAR em razão da existência de convênio com algum órgão que trabalhe diretamente ligado à saúde, será possível o desenvolvimento de jornadas de 36 (trinta e seis) ou de 40 (quarenta) horas semanais.

### **Férias e Licenças**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS/CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO**

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

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA LUTO**

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AFASTAMENTO POR MOTIVO ELETIVO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE**

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

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

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

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

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES E EPI'S**

Sempre que exigidos, por força de Lei ou deliberação do empregador, os uniformes e EPI's serão fornecidos gratuitamente e substituídos por desgaste de uso normal. Ocorrendo negligência do empregado na guarda ou uso do uniforme ou EPI's, a reposição dos mesmos poderá ser cobrada.

### **Manutenção de Máquinas e Equipamentos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA/MEMBROS DA CIPA**

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

### **Exames Médicos**

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

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

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

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO MÉDICO**

Os atestados médicos fornecidos pelos profissionais deverão obedecer a ordem preferencial estabelecida em lei e servirão como prova idônea para justificar a ausência do empregado ao trabalho, ou mesmo quando se tratar de atestado de descendentes ou ascendentes de primeiro grau, cuja condição esteja anotada na ficha de registro do empregado, não podendo o empregado ser prejudicado na avaliação de desempenho e promoções.

**Parágrafo Primeiro:** Deverão ser apresentados no prazo improrrogável de 3 (três) dias e serão vistos pelo serviço médico da **FUNPAR**.

**Parágrafo Segundo:** A falta de notificação por qualquer dos meios à chefia imediata em tempo hábil, implicará em penalidades previstas na CLT e na organização interna da instituição.

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

## **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Com anuência da **FUNPAR**, poderão ser indicados pelo **SENALBA/PR**, para representação da entidade sindical e participação em palestras e reuniões afins, até 03 (três) empregados aos quais será garantida licença remunerada, pelo empregador até o limite de 07 (sete) dias por ano, consecutivos ou não, sendo que habilitarão ao benefício, mediante prova de participação nos eventos para os quais tenham sido requeridos.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais empregados da **FUNPAR**, quando solicitada a liberação dos mesmos pelo **SENALBA/PR**, serão dispensados de suas tarefas funcionais com a conseqüente suspensão do contrato de trabalho, e passarão a prestar serviços para a entidade sindical, com pagamento de remuneração, salários, encargos (sejam de que natureza forem) e demais vantagens pelo **SENALBA/PR**, limitado, contudo, a **01** (um) empregado da **FUNPAR**.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - SECRASO**

Sobre o total da folha de pagamento, somente os salários, os encargos e demais verbas estão excluídas, do

mês de **Fevereiro/2016**, a **FUNPAR** repassará em favor do **SECRASO/PR** e **SECRASO/CRM** a quantia equivalente a **4,0%** (quatro por cento) do montante, cujo recolhimento dar-se-á até o dia **10** (dez) do mês de **Abril** (04) de **2016**.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GUIA DO INSS**

A **FUNPAR** fica obrigada a fornecer ao **Sindicato** representativo da categoria profissional (**SENALBA/PR**), cópias das guias de recolhimento das contribuições devidas à seguridade social (INSS) em conformidade com a lei nº 8.870, de 15 (quinze) de abril de 1994.

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACT'S ANTERIORES**

Para aqueles CONVÊNIOS/CONTRATOS, integrantes das categorias representadas pelo SENALBA-PR, firmados durante ou após a vigência do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT, não serão aplicadas as cláusulas consolidadas nos ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO-ACT assinados anteriormente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES**

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

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - VINCULAÇÃO**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EXCLUSÃO**

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

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

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

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

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL**

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

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



JUVENAL PEDRO CIM  
Presidente  
SIND EMP CUL RECREAT ASSIST SOC ORIENT FORM PROF EST PR

LUIZ ROGERIO FARIAS  
Diretor  
FUNDAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ PARA O DESENVOLVIMENTO DA  
CIÊNCIA, TECNOLOGIA E DA CULTURA

LUIZ ANTONIO ABAGGE  
Procurador  
FUNDAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ PARA O DESENVOLVIMENTO DA  
CIÊNCIA, TECNOLOGIA E DA CULTURA

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

EDIMAR LEDUC PEIXOTO  
Vice - Presidente  
SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSIST SOCIAL, DE ORIENT  
E FORMAÇÃO PROF DE CURITIBA E RM

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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