

Curitiba, 22 de novembro de 2022

Ilustríssimas Senhoras:

MARCELO DOS SANTOS, Presidente do SENALBA Paraná  
CARLOS DAVID VEIGA, Presidente do SENALBA Ponta Grossa  
VILSON VIEIRA DE MELO, Presidente do SENALBA Londrina  
NELSON RODRIGUES DOS SANTOS, Presidente do SENALBA Cascavel

**CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA DO PARANÁ – CIEE/PR**, pessoa jurídica de direito privado, sem intuito lucrativo, de assistência social e utilidade pública, inscrito no CNPJ nº 76.610.591/0001-80, com sede na Rua Ivo Leão, nº 42, Alto da Glória, **em atenção à pauta reivindicatória pertinente ao Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023, data base 01/11/2022**, e na forma da legislação, encaminhamos nossas considerações e respostas para v. apreciação:

## I – CLÁUSULAS ECONÔMICAS

**PROPOSTA 1:** Reajuste salarial e das demais cláusulas econômicas (Piso Salarial, Vale Refeição/Alimentação, Vale Creche e Auxílio Creche), para todos os empregados representados pelos SENALBAs do Paraná, independentemente do valor do salário vigente, equivalente a 100% do índice de inflação INPC/IBGE, correspondente ao período de 1º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022, acrescido de 2% de ganho real.

**Manifestação:** Estamos de acordo com o reajuste salarial e demais cláusulas econômicas em 100% do índice do INPC/IBGE do período, equivalente a 6,46%. Todavia, no momento não temos condições de atender o pleito de acréscimo de 2% a título de ganho real.

**PROPOSTA 2:** Exclusão do parágrafo 2º da cláusula 9ª do Vale Refeição/Alimentação: O desconto do empregado será de até 10% (dez por cento) do valor do benefício, em folha de pagamento.

**Manifestação:** O desconto praticado pela entidade é de 10%, ou seja, metade do que permite a legislação, o que é benéfico ao empregado. Além disso, importante lembrar que a entidade realizava o pagamento por dia útil de trabalho, mas a pedido dos empregados/Sindicato o critério foi convertido para valor mensal, e o valor é muito superior ao definido em Convenção Coletiva de Trabalho para a categoria (exemplificativamente, em 2021/2022, o valor era de R\$ 19,22/dia). Por isso, nosso entendimento é a manutenção desse patamar de 10%.

Também, pontuamos que, para este benefício, é necessário ajustar a redação da cláusula para constar que *“poderão ser descontados os dias de ausência do empregado ao trabalho, exceto quando se tratar de banco de horas ou dispensa pelo empregador, a razão de 1/22 avos do valor do benefício”*.

**PROPOSTA 3:** Reajuste do Auxílio-Transporte para o valor de R\$ 220,00.

**Manifestação:** O reajuste deve seguir o percentual aceito para as cláusulas econômicas, qual seja, 6,46% sobre o valor vigente.

**PROPOSTA 4:** Implantação do benefício Auxílio-Seguro para os empregados que utilizam veículo próprio a serviço da Instituição.

**Manifestação:** Não estamos de acordo, vez que o valor do custo do seguro já está contemplado na memória de cálculo para apuração do valor da indenização por quilômetro rodado à serviço da entidade.

**PROPOSTA 5:** Equiparação do valor pago no benefício de Auxílio Creche para os empregados (pais) no mesmo valor pago as empregadas mães.

**Manifestação:** A legislação prevê apenas o benefício creche para as empregadas mães, mas mesmo assim a entidade, por mera liberalidade, já concede aos pais 50% do respectivo valor. Portanto, não estamos de acordo com a proposta de equiparação.

**PROPOSTA 6:** Concessão do pagamento do benefício Auxílio Combustível em pecúnia mediante solicitação do empregado ao setor de Recursos Humanos.

**Manifestação:** Será concedido conforme previsto em legislação vigente.

## II – CLÁUSULAS SOCIAIS

**PROPOSTA 1:** Implantação do benefício “Day Off” que se traduz em um dia de folga para o empregado no mês do seu aniversário, mediante negociação de data com o gestor imediato.

**Manifestação:** Mantemos posição de anos anteriores, portanto a proposta não é aceita.

**PROPOSTA 2:** Implantação de garantia provisória de emprego para os membros da CIPA indicados pelo empregador durante a vigência do mandato.

**Manifestação:** Proposta não aceita.

**PROPOSTA 3:** Implantação do benefício para auxílio financeiro aos empregados com filho PCD.

**Manifestação:** Não temos como atender o pedido neste momento, no entanto sugerimos retornar com o assunto no próximo ano, detalhando melhor o tipo de benefício “periodicidade, regras, valores, etc.

**PROPOSTA 4:** Ampliação da Licença Maternidade de maneira que a mãe possa gozar 180 dias de afastamento com salário integral, de acordo com a Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008.

**Manifestação:** Proposta não aceita.

**PROPOSTA 5:** Ampliação da Licença Paternidade de maneira que o pai possa gozar 20 dias de afastamento com salário integral, de acordo com a Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016.

**Manifestação:** Proposta não aceita.

### III – CLÁUSULAS SINDICAIS

**PROPOSTA 1:** Repasse aos respectivos Sindicatos da COTA NEGOCIAL, equivalente a 50% do índice de reajuste salarial, aprovada em assembleia e descontada dos empregados, até 10 dias após o respectivo desconto, juntamente com a relação dos contribuintes, contendo CPF, Nome Completo, Valor da Contribuição e Município.

**Manifestação:** Atenderemos o que ficou aprovado em Assembleia entre SENALBAs e empregados do CIEE/PR, mediante apresentação de ata devidamente registrada. Quanto aos valores autorizados/descontados dos empregados, repassaremos aos respectivos Sindicatos.

**PROPOSTA 2:** Consulta interna para autorização de desconto ou não, da Contribuição Sindical 2023, a ser realizada no mês de março de 2023, dispensando os empregados que assim autorizarem, do desconto da Cota Negocial 2023.

**Manifestação:** Estamos de acordo com a consulta, mediante solicitação do Sindicato no momento oportuno.

**PROPOSTA 3:** Inclusão nos informativos internos para novos empregados contratados a partir 1º de novembro de 2022 de informação da representatividade sindical do SENALBA-PR divulgando o Acordo Coletivo vigente e o site do sindicato [www.senalbapr.com.br](http://www.senalbapr.com.br).

**Manifestação:** Concordamos com a divulgação do ACT vigente e informativos sobre o assunto.

### IV – DISPOSIÇÕES GERAIS

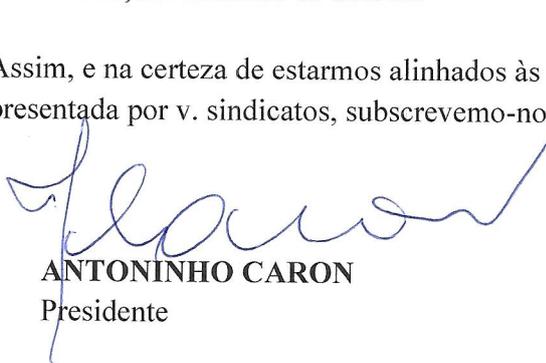
**PROPOSTA 1:** Alteração da redação das cláusulas 25ª, Sistema Alternativo para Controle de Jornada e 29ª Controle Alternativo de Jornada para constar a nova legislação vigente.

**Manifestação:** Estamos de acordo, visando atualização da redação conforme legislação vigente sobre o assunto.

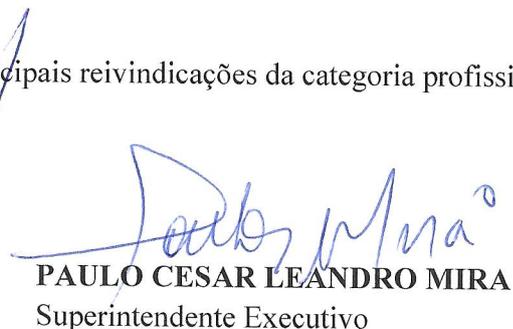
**PROPOSTA 2:** Manutenção das demais cláusulas inalteradas e constantes no ACT 2021/2022.

**Manifestação:** Estamos de acordo.

Assim, e na certeza de estarmos alinhados às principais reivindicações da categoria profissional representada por v. sindicatos, subscrevemo-nos.



ANTONINHO CARON  
Presidente



PAULO CESAR LEANDRO MIRA  
Superintendente Executivo

