|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PROPOSTA DE** **ACORDO ColetivO De Trabalho 2021/2022****minuta**

|  |  |
| --- | --- |
| **NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:**  |  |
| **DATA DE REGISTRO NO MTE:**  |  |
| **NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:**  |  |
| **NÚMERO DO PROCESSO:**  |  |
| **DATA DO PROTOCOLO:**  |  |

**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; E CLUBE/SOCIEDADE/ASSOCIAÇÃO XXXXXXXXX, CNPJ n. 00.000.000/0001-00, doravante denominado entidade empregadora neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). XXXXXXXXXXXXXXXXX,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 maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas e de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, do Plano da CNTEEC** exceto a categoria Profissional dos Trabalhadores em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, com abrangência intermunicipal e base territorial nos municípios de Assis Chateaubriand, Capitão Leônidas Marquês, Cascavel, Catanduvas, Céu Azul, Corbélia, Formosa do Oeste, Goioerê, Guaíra, Guaraniaçu, Ibema, Laranjeiras do Sul, Lindoeste, Marechal Cândido Rondon, Maripá, Matelândia, Medianeira, Mercedes, Missal, Nova Aurora, Palotina, Pato Bragado, Quatro Pontes, Quedas do Iguaçu, Santa Helena, Santa Tereza do Oeste, São Miguel do Iguaçu, Terra Roxa, Toledo, Três Barras do Paraná, Ubiratã e Vera Cruz do Oeste - PR, **do Estado do Paraná**, com abrangência territorial em **Xxxxxxxxxxxxx.****Salários, Reajustes e Pagamento** **Piso Salarial** **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**Fixação do salário normativo para a categoria profissional a partir de 1º de maio de 2021 no valor de R$ 1.524,60 (hum mil, quinhentos e vinte e quatro reais e sessenta centavos).*\* equivalente ao piso salarial do Estado do Paraná vigente.***Reajustes/Correções Salariais** **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**O reajuste salarial da categoria profissional será de 8% (oito por cento), equivalente ao INPC/IBGE acumulado no período da data base (7,59%) arredondado casas decimais para maior, a incidir sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2021.**Parágrafo Único** - Os reajustes espontâneos concedidos por liberalidade de forma igual e para todos os empregados durante os meses anteriores ao presente Acordo Coletivo de Trabalho, poderão ser compensados na data base da categoria.**Pagamento de Salário  Formas e Prazos** **CLÁUSULA QUINTA - MULTA**Em caso de atraso no pagamento dos salários a entidade empregadora pagará multa equivalente a 2% (dois por cento) do salário em favor do empregado a cada mês de atraso.**Parágrafo Único** - Considera-se atraso o pagamento efetuado após o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.**Descontos Salariais** **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**Os empregados poderão sofrer descontos em seus salários até o limite de 1/3 (um terço) do total destes e, excepcionalmente, em valores maiores, limitados a 50% (cinquenta por cento) do salário, desde que autorizados por escrito, conforme dispõe o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho.**Parágrafo Único** - Para obtenção do índice deverá ser considerado o total das parcelas salariais, deduzindo os descontos legais e contratuais.**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros** **Gratificação de Função** **CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA**Para os empregados que exercem a função de caixa, tesoureiro (a) e/ou que manipulem valores na entidade empregadora, será assegurada a percepção no valor equivalente a 10% (dez por cento) sobre o seu salário base mensalmente, ressalvados os direitos dos empregados que já usufruem a presente vantagem em condições superiores.**Parágrafo Único** - A aludida parcela terá cunho indenizatório e será paga a título de quebra de caixa, não integrando o salário para nenhum efeito.**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo****CLÁUSULA OITAVA - DIFERENÇAS SALARIAIS**As diferenças salariais e dos benefícios, bem como os respectivos descontos legais, referentes ao mês de maio de 2021, serão pagas e/ou descontadas na folha de pagamento referente ao mês de xxxxxxxxxx de 2021.**Comissões** **CLÁUSULA NONA - EMPREGADO COMISSIONADO**Ao empregado, que recebe exclusivamente comissões, fica assegurando o piso salarial da categoria profissional, quando o valor daquelas não atingir o valor deste.**Auxílio Alimentação** **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**A entidade empregadora fornecerá vale alimentação ou vale refeição aos seus empregados a partir de 1º de maio de 2021 no valor de R$ 18,00 (dezoito reais), por dia trabalhado ou compensado pelo banco de horas, através de tíquete ou cartão, podendo descontar do empregado **até**10% (dez por cento) do valor do benefício.*\* Entidades que já fornecem o benefício acima desse valor deverão reajustá-lo no mesmo percentual do reajuste salarial.**\*\* O benefício pode ser substituído por refeição equivalente a almoço/jantar fornecido sem custo para todos os empregados.***Parágrafo único -** O benefício não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para nenhum efeito além de não constituir base de incidência da contribuição previdenciária ou FGTS (artigo 457, § 2º da CLT).**Auxílio Transporte** **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**A entidade empregadora poderá fornecer aos empregados o pagamento do vale transporte em pecúnia, sendo que o benefício não tem natureza salarial, não se incorpora a remuneração para nenhum efeito além de não constituir base de incidência da contribuição previdenciária ou FGTS (artigo 458, §2º, III da CLT).**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE COMBUSTÍVEL**Caso a entidade empregadora forneça vale combustível aos seus empregados em dinheiro ou cartão combustível, o valor fornecido não se incorporará a remuneração dos empregados e nem será considerado salário in natura.**Auxílio Saúde** **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO ODONTOLÓGICO**O SENALBA-PR oferece aos seus associados e contribuintes o convênio de Plano Odontológico UNIMED ODONTO, com participação financeira mensal, mediante contratação por adesão pelo período mínimo de 12 meses, nos termos e condições dispostas no formulário disponível no site do Sindicato: [**http://www.senalbapr.com.br/site/unimed-odonto.php**](http://www.senalbapr.com.br/site/unimed-odonto.php)**.****Parágrafo Único** - Havendo interesse na contratação de plano odontológico UNIMED ODONTO por mais de um empregado e caso haja concordância da entidade empregadora esta poderá vir a descontar em folha de pagamento e repassar ao Sindicato laboral os respectivos valores das mensalidades.**Auxílio Creche** **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE**Após o retorno da empregada mãe do auxílio maternidade, a entidade empregadora passará a pagar auxílio creche, independente do número de empregadas, no valor de R$ 295,00 (duzentos e noventa e cinco reais) mensais, por filho de qualquer natureza, por um período de 06 (seis) meses. **Parágrafo Único** – Caso a entidade empregadora forneça vagas em creche própria ou conveniada para os filhos das suas empregadas, sem custo, estará isenta do pagamento do benefício previsto no caput.*\* Transcrever aqui outros benefícios concedidos aos empregados e que não constavam na CCT que expirou.***Contrato de Trabalho  Admissão, Demissão, Modalidades Aviso Prévio****CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO – DISPENSA**Ao empregado demitido que, durante o período de cumprimento de aviso prévio, obtiver novo emprego, deverá ser dispensado, desde que o requeira por escrito, anexando prova da nova colocação, ficando a entidade empregadora desonerada do pagamento dos dias não trabalhados bem como de seus reflexos.**Relações de Trabalho  Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Políticas de Manutenção do Emprego****CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO DECORRENTE DE MEDIDAS EMERGENCIAIS**Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que teve ou tem suspenso temporariamente o contrato de trabalho ou a redução proporcional de jornada e salário conforme previsto na Lei nº 14.020/2020, no Decreto nº 10.422/2020, no Decreto nº 10.470/2020, no Decreto nº 10.517/2020, bem como pela Medida Provisória 1.045/2021, durante a vigência dos acordos e por igual período após a vigência dos mesmos.**Parágrafo Único** - Em caso de dispensa sem justa causa durante o período da garantia provisória ao emprego previsto no caput, o empregador estará sujeito ao pagamento das verbas  trabalhistas de acordo com o previsto no art. 10, §1º, incisos I, II e III da Lei 14.020/2020.**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REFLEXOS DAS SUSPENSÕES E/OU REDUÇÕES DA JORNADA DE TRABALHO**As suspensões e/ou reduções de jornada de trabalho e salário que foram implementadas pela entidade empregadora com base na Medida Provisória 1.045/2021, não implicarão na redução dos valores a serem pagos a título de férias, 13º salário, verbas rescisórias, os quais deverão considerar o salário base de cálculo vigente e de forma integral.**Estabilidade Mãe** **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LICENÇA E ESTABILIDADE DA GESTANTE**A licença maternidade será de 6 (seis) meses contados a partir da data de afastamento da gestante.**Parágrafo Primeiro** - Sendo que o pagamento do quinto e o sexto mês da licença maternidade será de responsabilidade da entidade empregadora.**Parágrafo Segundo** - Como consequência do estabelecido no caput desta cláusula a estabilidade da gestante prevista na alínea “b” do inciso I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias é estendida para 30 dias após o retorno da licença maternidade.**Estabilidade Aposentadoria** **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que contem, no mínimo, 05 (cinco) anos de serviço na entidade empregadora, fica assegurada a garantia ao emprego e salário durante o período que falta à aposentadoria, considerando a legislação previdenciária, ressalvados os casos de justa causa.**Parágrafo Único** - Para fazer jus ao benefício, o empregado deverá comunicar a entidade empregadora, por escrito, sua condição de aposentável, até 60 (sessenta) dias após o início do prazo previsto no caput desta cláusula.**Jornada de Trabalho  Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada** **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESCALA 12X36 HORAS**Fica facultado a entidade empregadora, por peculiaridade do serviço, estabelecer aos empregados jornada em escala de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, assegurado o pagamento em dobro dos dias feriados trabalhados.**Compensação de Jornada** **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**Não serão devidas horas extras por trabalho realizado além da jornada normal quando, dentro do mês, houver compensação ou tiver instituído o Banco de Horas.**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**Será permitida a compensação da jornada de trabalho do sábado, pelo acréscimo do número de horas correspondentes aos dias úteis de segunda a sexta-feira, desde que não ultrapasse a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, e a décima hora diária, independentemente de homologação do SENALBA-PR.**Parágrafo Primeiro** - Poderá haver concomitantemente compensação da jornada de trabalho e banco de horas.**Parágrafo Segundo** - Se houver trabalho aos sábados estas horas podem ser compensadas de acordo com a cláusula do banco de horas, referente a compensação de jornada.**Intervalos para Descanso** **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS INTRAJORNADAS**Se houver concordância do empregador, quando a pedido do empregado com jornada superior a 06 (seis) horas diárias, será permitido a realização de intervalo intrajornada em tempo mínimo de 30 (trinta) minutos, nos termos do artigo 611-A, III da CLT, e máximo de 04 (quatro) horas.**Parágrafo Único -** Esta redução do intervalo intrajornada não será considerada para nenhum efeito como hora extra.**Descanso Semanal** **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM DOMINGOS**Fica autorizado a prestação de serviços aos domingos, desde que estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada, de modo que cada empregado, pelo menos uma vez ao mês, tenha sua folga coincidente com o domingo.**Controle da Jornada** **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**Fica instituído o Banco de Horas, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT e que funcionará conforme o estabelecido 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 dias de descanso semanal remunerado e dias feriados serão creditadas em dobro no Banco de Horas, desde que as referidas horas não sejam compensadas através de folga compensatória no decorrer da semana ou nos primeiros dias da semana seguinte;d) Serão debitadas ao empregado a quantidade horas relativas à atrasos, saídas antecipadas ou faltas ao trabalho, desde que o mesmo negocie com a chefia imediata, com antecedência mínima, de um dia antes do evento;e) As faltas, atrasos ou saídas antecipadas não negociadas e não justificadas na forma legal, sofrerão o regular desconto nos termos da lei;f) A critério da entidade empregadora os dias úteis que se encontrarem entre feriados e finais de semana, ou vice-versa, poderão também ser compensados através do Banco de Horas;g) O saldo de horas negativas existente no Banco de Horas poderão ser exigidas pela entidade empregadora com antecedência mínima de quarenta e oito horas, não podendo haver recusa na prestação do serviço, exceto por motivo justificado nos termos da lei;h) Os saldos em favor dos empregados, mediante negociação antecipada com a chefia imediata, poderão ser compensados pela diminuição da jornada de trabalho em outro(s) dia(s);i) Ao final de cada 12 meses, haverá um balanço geral das horas lançadas no Banco de Horas sendo que o saldo positivo será pago ao empregado na folha de pagamento do mês de competência seguinte, com o adicional de horas extras previsto na legislação trabalhista já as horas negativas serão remidas.j) A qualquer momento, antes do balanço, a entidade empregadora poderá a seu exclusivo critério, pagar aos empregados, o total ou parte das horas creditadas no Banco de Horas;k) Poderá o empregado mediante manifestação por escrito solicitar o acúmulo das horas no Banco de Horas para compensação antecedente às suas férias ou subsequente a elas, de acordo com a conveniência do empregador;l) Em caso de rescisão de contrato sem que tenha havido a compensação integral das horas positivas, fará o empregado jus ao pagamento das horas extras, com os devidos acréscimos, junto com as verbas rescisórias na forma do parágrafo 3º do artigo 59 da CLT. As horas negativas existentes à época da rescisão de contrato serão remidas (abonadas);m) Ao saldo positivo gerado em decorrência do item “c” não se aplica o contido nos itens “i” e “l”, em razão de já estar creditado com a dobra;n) Eventuais divergências sobre a aplicação das regras do Banco de Horas serão solucionadas após reunião entre a entidade empregadora e o Sindicato profissional, podendo haver a assessoria do Sindicato patronal.**Faltas** **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS**Os atestados médicos, fornecidos pelos respectivos profissionais da área de saúde (médico, dentista e psicólogo), servirão como prova idônea para justificar ausência do trabalho, devendo ser entregues em até 72 horas.**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS FILHOS E PAIS**As faltas para acompanhamento médico de filhos até 16 (dezesseis) anos, filhos PcD - Pessoa com Deficiência de qualquer idade e pais acima de 60 (sessenta) anos, desde que devidamente comprovadas no prazo de 72h (setenta e duas horas) da data de emissão do atestado ou declaração de comparecimento passado pelo profissional que prestou a assistência, serão abonadas pela entidade empregadora sempre que não ultrapassar a 1 (uma) falta por bimestre.**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS**As faltas que, a critério da entidade empregadora, forem compensadas com igual carga horária em outros(s) dia(s), não serão objeto de desconto no descanso semanal remunerado, não sendo a compensação considerada como horas extras.**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS ABONADAS**A entidade empregadora considerará como ausências abonadas as seguintes condições e circunstâncias devidamente comprovadas:a) 3 (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento.b) 2 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento dos pais, filhos e cônjuge.**Outras disposições sobre jornada** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REUNIÕES DE SERVIÇO**As reuniões de serviço, quando de comparecimento obrigatório, serão realizadas durante a jornada de trabalho ou, se fora dela, mediante pagamento de horas extras.**Férias e Licenças** **Outras disposições sobre férias e licenças** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA O TRATAMENTO DE DOENÇA DE PESSOA DA FAMÍLIA**O (a) empregado (a) poderá solicitar a sua chefia imediata licença especial para tratamento de doença em pessoa da família: ascendente e descendente de primeiro grau (pais ou filhos), cônjuge ou companheiro (a).**Parágrafo Único -** Os dias de licença deverão ser repostos para que as faltas possam ser abonadas, não podendo ultrapassar 30 (trinta) dias.**Saúde e Segurança do Trabalhador** **Equipamentos de Proteção Individual** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.**Insalubridade****CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**Tendo em vista a Súmula Vinculante nº 04 do Supremo Tribunal Federal durante a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho, a base de cálculo para a incidência do adicional de insalubridade será o  piso salarial da categoria profissional.**Relações Sindicais****Contribuições Sindicais** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL - SINDICLUBES-PR**\* *cláusula a ser negociada pela entidade empregadora junto ao Sindicato Patronal*Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, as entidades integrantes da categoria econômica e associadas, devem recolher ao SINDICLUBES-PR, até o dia xx de xxxxxxxx de 2021, a quantia equivalente a x% (dois por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de xxxxxxx de 2021, até o dia xx de xxxxxxxxx de 2021 a quantia equivalente a x% (xxxx por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de xxxxxx de 2021 e até o dia xx de xxxxxxxxx de 2021 a quantia equivalente a x% (xxxx por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de xxxxxxx de 2021, em guias fornecidas pelo SINDICLUBES-PR. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COTA NEGOCIAL - SENALBA-PR**Conforme deliberação da Assembleia Geral XX/2021 fica autorizado à entidade empregadora descontar em uma única parcela, do salário referente ao mês de XXXXXXXXX de 2021, a COTA NEGOCIAL, equivalente a 3% (três por cento) do salário bruto de cada empregado abrangido e beneficiado pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.**Parágrafo Primeiro** - Os empregados associados ao SENALBA-PR em dia com as mensalidades sociais e os empregados que autorizaram o desconto da Contribuição Sindical – 2021 em favor do SENALBA-PR ficam dispensados da participação financeira da COTA NEGOCIAL prevista no caput.**Parágrafo Segundo** - A entidade empregadora repassará ao Sindicato, em até 10 (dez) dias após o desconto, o valor correspondente a arrecadação da COTA NEGOCIAL por depósito bancário em favor do SENALBA-PR, CNPJ 75.992.446/0001-49, no Banco: Caixa Econômica Federal; Agencia: 0369; Operação: 003; Conta Corrente: 2593-5, ou pelo PIX – CNPJ 75992446000149; e enviará ao SENALBA-PR pelo e-mail: **arrecadacao@senalbapr.com.br** o comprovante de depósito e a relação dos contribuintes contendo: CPF e Nome Completo, para que o SENALBA-PR possa manter atualizado o seu cadastro de contribuintes e emita o recibo correspondente.**Parágrafo Terceiro** - 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 proporcional aos meses restantes da vigência desse instrumento, devendo efetuar o repasse ao SENALBA-PR nos termos dispostos no parágrafo segundo.**Disposições Gerais****Regras para a Negociação** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES**As partes acordantes, durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, procederão as novas negociações no sentido de manter sempre atualizadas suas cláusulas.**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.

|  |
| --- |
| MARCELO DOS SANTOS Presidente SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTENCIA SOCIAL, DE ORIENTACAO E FORMACAO PROFISSIONAL, NO ESTADO DO PARANA. XXXXXXXXXXXXXXXXXXPresidenteCLUBE/SOCIEDADE/ASSOCIAÇÃO XXXXXXXXXXXXX |

**ANEXOS** **ANEXO I – ATA DE APROVAÇÃO DO ACT PELOS EMPREGADOS ABRANGIDOS****PROCEDIMENTOS PARA REALIZAÇÃO DO ACT**1. Definição/aprovação final da redação do ACT entre as partes (Entidade empregadora e SENALBA-PR).
2. Convocação dos empregados para realização de assembleia virtual do SENALBA-PR com antecedência de 48h para realização.
3. Juntamente com o Edital de Convocação da assembleia deve ser encaminhada aos empregados abrangidos pela negociação a minuta do ACT emergencial.
4. A aprovação ou não do ACT se dará em assembleia por votação secreta por meio de enquete no site do Sindicato.
5. Se aprovado, o Sindicato transmitirá o ACT no Sistema Mediador do Ministério da Economia (ME) e encaminhará por e-mail à Entidade Empregadora o respectivo requerimento de registo já assinado para ser impresso e assinado pelo representante da Entidade e devolvido (digitalizado colorido) para o SENALBA-PR.
6. Recebendo o requerimento assinado pelas partes processaremos a transmissão do mesmo no Sistema Mediador e via de regra a SERET/ME procede o registro do ACT em 24h.
7. Os ACTs podem ter data retroativa à data do registro no ME e da realização da assembleia.
8. A Entidade empregadora poderá solicitar a assessoria do Sindicato Patronal o qual poderá assinar conjuntamente o ACT.
 |

 |