

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000950/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/05/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024037/2023  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.103495/2023-90  
DATA DO PROTOCOLO: 19/05/2023

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTENCIA SOCIAL, DE ORIENTACAO E FORMACAO PROFISSIONAL, NO ESTADO DO PARANA., CNPJ n. 75.992.446/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO DOS SANTOS;

E

SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS, DE CULTURA FISICA E HIPICOS DO ESTADO DO PARANA., CNPJ n. 02.740.267/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALI TARBINE;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva 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**, com abrangência territorial em **Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Ângulo/PR, Antonina/PR, Araruna/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Barbosa Ferraz/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/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, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/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, Candói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colombo/PR, Colorado/PR, Contenda/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/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, Fazenda Rio Grande/PR, Fênix/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Florai/PR, Floresta/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, Guaporema/PR, Guarapuava/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/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, Itambé/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/PR, Janiópolis/PR, Japurá/PR, Jardim Olinda/PR, Jesuítas/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Maringá/PR, Mariópolis/PR,**

Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mirador/PR, Moreira Sales/PR, Morretes/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Esperança/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/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, Pinhão/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Pontal do Paraná/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Pranchita/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Quarto Centenário/PR, Quatro Barras/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Quitandinha/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Realeza/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Rosário do Ivaí/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Lontra/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 Mônica/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São Carlos do Ivaí/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 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 Tomé/PR, Sarandi/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sulina/PR, Tamboara/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/PR, Tijucas do Sul/PR, Tunas do Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Umuarama/PR, Uniflor/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR e Xambê/PR.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido o salário normativo **de ingresso** para a categoria profissional **dos empregados contratados a partir de 1º de maio de 2023** no valor de **R\$ 1.631,00 (mil seiscentos e trinta e um reais)**.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O reajuste salarial da categoria profissional **para os empregados contratados até o mês de abril de 2023** será de 6% (seis por cento), a incidir sobre os salários vigentes **em 30 de abril de 2023**, devendo ser aplicado a partir de 1º de maio de 2023.

**Parágrafo Único** - Os reajustes espontâneos concedidos aos empregados por liberalidade das Entidades empregadoras durante os meses anteriores a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser compensados, excetuando-se as promoções salariais.

## 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.

### **Comissões**

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO**

A Entidade empregadora fornecerá vale alimentação ou vale refeição aos seus empregados, a partir de 1º de maio de 2023 no valor de R\$ 21,00 (vinte e um 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.

**Parágrafo Primeiro** - A Entidade empregadora que já fornecia o vale alimentação ou vale refeição em valor igual ou superior a R\$ 21,00 (vinte e um reais), deverá reajustar valor do benefício em 6% (seis por cento).

**Parágrafo Segundo** - Aos empregados contratos em regime de jornada trabalho 12x36 horas fica garantido

o adicional de R\$ 10,50 (dez reais e cinquenta centavos) sobre o valor base do vale refeição ou vale alimentação por dia trabalhado.

**Parágrafo Terceiro** - O benefício de vale refeição ou alimentação 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).

**Parágrafo Quarto** - A Entidade empregadora que fornece alimentação equivalente a refeição (almoço e/ou jantar) **sem custo para os seus empregados**, fica eximida do fornecimento do vale alimentação ou vale refeição.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - PLANO ODONTOLÓGICO CONVÊNIO SENALBA-PR**

O SENALBA-PR oferece aos seus associados e contribuintes o convênio de Plano Odontológico DENTAL UNI - PRIME, 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://senalbapr.com.br/site/senalba-odonto.php>.

**Parágrafo Único** - Havendo interesse na contratação de plano odontológico DENTAL UNI - PRIME 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 TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

Após o retorno da empregada mãe do auxílio maternidade, a Entidade empregadora passará a pagar auxílio creche no valor de R\$ 342,00 (trezentos e quarenta e dois reais), por filho natural ou filho adotado de até 5 (cinco) anos de idade, 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.

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

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 comprovação 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**

#### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 em uma única vez a Entidade empregadora, juntando documento comprobatório emitido pelo INSS, da 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 DÉCIMA SÉTIMA - 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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTROLE DE JORNADA SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO**

As Entidades empregadoras poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos da Portaria MTP nº 671, DE 08/11/2021 e da Portaria MTP nº 1.486 de 03/06/2022, sem prejuízo do disposto no art. 74, §2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 nesta Convenção Coletiva:

- 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, já 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 QUARTA - 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 QUINTA - ABONO DE FALTAS**

As faltas para acompanhamento médico do conjuge, companheiro/a em união estável, filhos até 16 (dezesesseis) 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

**Parágrafo Único** - Ocorrendo negligência do empregado na guarda ou uso do uniforme ou EPI's, a reposição dos mesmos poderá ser cobrada.

### **Insalubridade**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Tendo em vista a Súmula Vinculante nº 04 do Supremo Tribunal Federal durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, a base de cálculo para a incidência do adicional de insalubridade será o piso salarial da categoria profissional.

### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DE DIRIGENTE SINDICAL**

Fica autorizado a dispensa de Dirigente Sindical do SENALBA-PR para participação em atividades sindicais comprovadas, sem débito em banco de horas e/ou desconto na remuneração e benefícios, por até 8 (oito) horas mensais, não acumulativas.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL - SINDICLUBES-PR**

Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, as entidades integrantes da categoria econômica e associadas, devem recolher ao SINDICLUBES-PR, até o dia 20 de junho de 2023, a quantia equivalente a 1,5% (um e meio por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de MAIO de 2023, até o dia 20 de JULHO de 2023 a quantia equivalente a 1,5% (um e meio por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de JUNHO de 2023 e até o dia 20 de AGOSTO de 2023 a quantia equivalente a 1,5% (um e meio por cento) sobre o total da folha de pagamento do mês de JULHO de 2023, em guias fornecidas pelo SINDICLUBES-PR. Na eventualidade da Entidade não possuir empregados, deverá recolher a quantia fixa de R\$ 100,00 (cem reais) a título de contribuição, sendo este o valor mínimo.

**Parágrafo Único** - A taxa negociada patronal estabelecida na presente cláusula é devida pelos associados do Sindicato, sendo facultativa para os não filiados.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COTA NEGOCIAL 2023 - SENALBA-PR

De acordo com a Nota técnica nº 2 de 26/10/2018, expedida pelo Ministério Público do Trabalho, foi reconhecida a validade da cobrança de uma Contribuição Negocial, desde que, aprovada em Assembleia Geral Extraordinária, uma vez que todos os trabalhadores são abrangidos e beneficiados pela negociação da Convenção Coletiva de Trabalho. Os abrangidos e beneficiados pela negociação da CCT e/ou ACT devem participar do financiamento desse processo sob pena de inviabilizar a atuação do Sindicato laboral.

Conforme autorização prévia e expressa, juntamente com as demais cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024, na Assembleia Geral Extraordinária Nº 04/2023, realizada na sede do SENALBA-PR com transmissão remota pelo aplicativo *JITSI MEET*, no dia 5 de abril de 2023, junto à categoria profissional representada pelo Sindicato, com a participação e votação de associados ou não, e nos termos do Artigo 513 da CLT, **as Entidades empregadoras descontarão a COTA NEGOCIAL 2023, no valor único de R\$ 65,00, do salário do mês de maio de 2023, de todos os empregados abrangidos e beneficiados** pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Os empregados que são associados do SENALBA-PR, em dia com as mensalidades sociais e/ou aqueles que autorizaram o desconto da Contribuição Sindical 2023 em favor do SENALBA-PR, ficam isentos da COTA NEGOCIAL 2023.

**Parágrafo Segundo** - A Entidade empregadora que assim desejar, poderá colher autorização individual ou coletiva no formato de abaixo assinado (ver anexos dessa CCT) dos seus empregados antes de proceder o desconto previsto no caput, podendo inclusive usar o formulário disponível no site do SENALBA-PR, página "Autorização Negocial", pelo link: [AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO DA COTA NEGOCIAL 2023](#).

**Parágrafo Terceiro** - A fim de facilitar a vontade individual dos seus representados e beneficiados pela presente CCT em se opor ao desconto da COTA NEGOCIAL 2023 prevista no caput, o SENALBA-PR disponibilizará até o dia 29/05/2023, o formulário no site, página "Autorização Negocial", pelo link: [CARTA DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA COTA NEGOCIAL 2023](#), o qual deve ser preenchido e a via recebida no e-mail cadastrado entregue diretamente ao setor de recursos humanos da Entidade empregadora.

**Parágrafo Quarto** - Mediante as facilidades previstas no parágrafo anterior, o SENALBA-PR não receberá e nem protocolará cartas de oposição entregues pessoalmente ou via correio na sede do Sindicato.

**Parágrafo Quinto** - Havendo qualquer desconto indevido o empregado poderá solicitar o reembolso ao SENALBA-PR em até 30 dias mediante comprovação e justificativa.

**Parágrafo Sexto** - As Entidades empregadoras **repassarão** ao Sindicato, em até 10 dias após o desconto, o valor correspondente a arrecadação da COTA NEGOCIAL 2023 por depósito bancário em favor do **SENALBA-PR, CNPJ: 75.992.446/0001-49**, no Banco: 748 SICREDI, Agência: 0752, Conta Corrente: 17995-7, ou via PIX com a chave CNPJ: 75992446000149 e, **enviarão** ao Sindicato pelo e-mail: [arrecadacao@senalbapr.com.br](mailto:arrecadacao@senalbapr.com.br) o comprovante de depósito e a planilha em Excel com a relação dos contribuintes contendo: CPF, Nome Completo e e-mail/whatsapp para contato (se houver), se autorizado, para que o SENALBA-PR possa manter atualizado o cadastro de contribuintes e emitir o respectivo recibo às Entidades empregadoras.

**Parágrafo Sétimo** - No ato da admissão, a Entidade empregadora deverá apresentar o presente Convenção Coletiva de Trabalho aos novos empregados e consultar a autorização ou não, para o desconto da COTA NEGOCIAL 2023 proporcional aos meses restantes da vigência desse instrumento, devendo efetuar o repasse ao Sindicato nos termos disposto no parágrafo anterior.

**Parágrafo Oitavo** - O descumprimento dessa cláusula, bem como o incentivo por parte do empregador e/ou seus gestores à oposição à COTA NEGOCIAL 2023, será caracterizado como ato anti sindical e estará sujeito às medidas judiciais cabíveis, além da multa prevista no presente instrumento.

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES**

Os Sindicatos convenientes, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, procederão as novas negociações no sentido de manter sempre atualizadas suas cláusulas.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica somente às Associações e Clubes Esportivos, de Cultura Física e Hípicos.

#### **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 desta Convenção Coletiva 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.**

**ALI TARBINE**

Presidente

**SINDICATO DOS CLUBES ESPORTIVOS, DE CULTURA FISICA E HIPICOS DO ESTADO DO PARANA.**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - FORMULÁRIO DE AUTORIZAÇÃO NEGOCIAL COLETIVA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - FORMULÁRIO DE AUTORIZAÇÃO NEGOCIAL INDIVIDUAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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