

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR005429/2012  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/12/2012  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR070761/2012  
NÚMERO DO PROCESSO: 46317.001053/2012-27  
DATA DO PROTOCOLO: 29/11/2012

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

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;

E

SINDICATO DOS TRAB EM ENTIDADES CULT RECREATIVAS,DE ASSIST SOCIAL,DE ORIENT E FORMACAO PROFISSIONAL DE CVEL, CNPJ n. 03.253.273/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NELSON RODRIGUES DOS SANTOS;

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 1º de novembro de 2012 a 31 de outubro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional, no plano da CNTEEC**, com abrangência territorial em **Assis Chateaubriand/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, Céu Azul/PR, Corbélia/PR, Formosa do Oeste/PR, Goioerê/PR, Guaíra/PR, Guaraniaçu/PR, Ibema/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Lindoeste/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maripá/PR, Matelândia/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Missal/PR, Nova Aurora/PR, Palotina/PR, Pato Bragado/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Santa Helena/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, Terra Roxa/PR, Toledo/PR, Três Barras do Paraná/PR, Ubatuba/PR e Vera Cruz do Oeste/PR.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Esta cláusula terá vigência de dois anos, conforme segue: para o período de 1º de novembro de 2012 a 31 de outubro de 2013 o piso salarial será de R\$ 730,00 (setecentos e trinta reais). Para o período de 1º de novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014 o piso salarial será próximo ao do primeiro grupo do piso regional estabelecido pelo Governo do Estado do Paraná, devendo acompanhar o eventual reajuste que ocorrer no período.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

O reajuste salarial da categoria profissional na data base será de 7,5% (sete e meio por cento) a incidir sobre os salários vigentes em 31 de outubro de 2012.

**Parágrafo Primeiro** - Aos empregados admitidos a partir de 1º de novembro de 2011, o reajuste salarial na data base será proporcional a 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, considerando-se a fração superior a 14 dias como um mês de trabalho;

**Parágrafo Segundo** - Este reajuste engloba e extingue todos os interesses de atualização do período revisado, sendo facultado à Entidade o desconto das antecipações legais, convencionais ou espontâneas efetuadas no período.

### **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Os empregados poderão sofrer descontos em seus salários até o limite de 1/3 (um terço) do total destes, desde que autorizados por escritos, conforme dispõe o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho. 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 SEXTA - QUEBRA DE CAIXA**

Para os empregados que exercem as funções de tesoureiro ou caixa 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. A aludida parcela terá cunho indenizatório e será paga a título de quebra de caixa, não integrando o salário para nenhum efeito.

#### **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

As Entidades com mais de 10 (dez) empregados destinarão local, com boas condições de higiene, para refeições e lanches de seus empregados, sendo opcional ao empregador, o fornecimento de alimentação, total ou parcial, sem que isso venha constituir qualquer acréscimo ao salário, nele não produzindo reflexos.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA OITAVA - VALE TRANSPORTE**

As Entidades poderão fornecer aos empregados o pagamento do vale transporte em pecúnia de acordo com a Lei nº 7.619/87. 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).

## **Auxílio Educação**

### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

As Entidades empregadoras subsidiarão os empregados, que estão frequentando curso superior, especialização ou participando de seminários, em no mínimo 50% (cinquenta por cento) do valor da mensalidade/custo, de acordo com o interesse da entidade.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - CONVÊNIOS DE SAÚDE PELO SINDICATO OBREIRO**

O Sindicato Profissional subsidiará e manterá, ambulatórios médicos conveniados, para atendimento a saúde em Hospitais, Clínicas Médicas, Odontológicas e Laboratórios de Análises Clínicas, visando atender os associados e seus familiares com valores mais acessíveis em relação aos praticados no mercado.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo o falecimento do empregado, a Entidade envidará esforços no sentido de conceder auxílio funeral à sua família, em valor a ser estipulado pelo empregador dentro de sua disponibilidade.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE**

Após o retorno da empregada mãe do auxílio maternidade, os empregadores passarão a pagar vale creche, independente do número de empregadas, no valor de R\$ 115,00 (cento e quinze reais) mensais, por filho de qualquer natureza, por um período de 12 (doze) meses.

**Parágrafo Único** - As entidades que fornecem vagas em creche própria ou conveniada, para os filhos dos seus empregados, estarão isentas do pagamento.

#### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO APOSENTADORIA**

Todo empregado que contar com mais de 10 anos de serviço na mesma empresa e por ocasião da sua aposentadoria, fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de sua última remuneração, desde que, no prazo máximo de noventa dias, comprove a mesma junto à empresa. Não realizando a comprovação dentro deste prazo, o empregado perde o direito a percepção do benefício.

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

##### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PEDIDO DE RESCISÃO**

No caso de pedido de rescisão de contrato de trabalho, o empregado com mais de 06 (seis) e menos de 12 (doze) meses de serviço, sem computar o prazo de aviso prévio, terá direito a férias proporcionais, na base de 1/12 (um doze avos), por mês de serviço efetivo ou fração superior a 15 (quinze) dias.

##### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO DISPENSA**

Ao empregado demitido que, durante o período de cumprimento de aviso prévio, obtiver novo emprego, poderá ser dispensado, desde que o requeira por escrito, anexando prova da nova colocação, ficando a Entidade desonerada do pagamento dos dias não trabalhados bem como de seus reflexos.

#### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LEI FEDERAL 8.213/91 ARTIGO 93 (PORTARIA 1.199 - MTE DE 28-10-2003)**

As entidades que tenham entre 100 e 200 empregados, terão que reservar 2 % (dois por cento) das vagas para as pessoas com deficiência física. De 201 à 500 empregados, 3% (três por cento). De 501 à 1.000 empregados, 4% (quatro por cento). Acima de 1.000 empregados a reserva de vagas será de 5 % (cinco por cento).

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

## **Atribuições da Função/Desvio de Função**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO EM CARGO SUPERIOR**

O empregado que ocupar cargo superior, em substituição, fará jus a salário igual ao do substituído durante o período da substituição, desde que esta seja superior a 14 (quatorze) dias consecutivos no mês, exceto o período referente a férias do substituído.

#### **Normas Disciplinares**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA PENALIDADE**

O funcionário que for advertido, suspenso ou demitido por falta grave, deverá ser avisado por escrito, colocando o seu ciente na segunda via do aviso, no qual constarão as razões determinantes de sua advertência, suspensão ou dispensa. Em caso de negativa do empregado em firmar o aviso, será suprido por duas testemunhas.

#### **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADA GESTANTE**

À empregada gestante fica assegurada a estabilidade prevista em Lei, desde que comprove a gravidez através de atestado médico, excluídos os casos de justa causa e ressalvado o período de experiência. A empregada, antes da demissão ou no curso do período de aviso prévio, terá que, obrigatoriamente, apresentar ao empregador atestado médico que comprove seu estado gravídico.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APONSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral, e que contem, no mínimo, 05 (cinco) anos de serviços na Entidade, 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.

#### **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DA FAMÍLIA**

A Entidade durante o ano de vigência da atual Convenção Coletiva de Trabalho escolherá um dia para convidar as famílias dos empregados, para conhecer o local de trabalho e as atividades desenvolvidas por cada empregado.

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

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALOS INTRAJORNADAS**

No caso específico de profissionais que exerçam a função de instrutores, técnicos, pessoal de evento, área de alimentação e auxiliares (cozinheiros, garçons e barman), cujas atividades desenvolvam-se em turnos distintos, o período compreendido entre um e outro, será considerado como intervalo para refeições, ainda que superior a 02 (duas) horas.

#### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO EM DOMINGOS**

Quando houver necessidade da prestação de serviços aos domingos, será 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 QUARTA - 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.

#### **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 nesta Convenção:

- 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; se não compensadas na mesma semana da sua realização. Ressalvado o já previsto nos Acordos Coletivos de Trabalho.
- 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. 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 poderão ser exigidas pelo empregador com antecedência mínima de 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.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS**

As faltas para atendimento médico de dependentes previdenciários menores de 6 (seis) anos, desde que devidamente comprovados, no prazo de 03 (três) dias, por atestado passado pelo profissional que prestou a assistência, serão abonadas pela Entidade sempre que não ultrapassar a 1 (uma) falta por bimestre.

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

As faltas que, a critério da Entidade empregadora, forem compensadas com igual carga horária em outro (s) dia (s), não serão objeto de desconto no descanso semanal remunerado, não sendo a compensação considerada como horas extras.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, desde que comprovados e pelo tempo necessário, sem prejuízo da remuneração nos prazos e condições seguintes:

1. 03 (três) dias consecutivos por motivo de casamento;
2. 02 (dois) dias consecutivos no caso de falecimento do pai, mãe, filhos, cônjuges e/ou companheiro (a), irmão (a), ascendentes e descendentes de 1º grau e demais dependentes considerados pelo INSS;
3. 05 (cinco) dias ao empregado, pelo nascimento do filho;
4. No caso de ausência do empregado motivado pela necessidade de obtenção de documentos legais pessoais, mediante comprovação, somente pelo tempo necessário, a falta não será considerada para todos os efeitos.

**Parágrafo Único** - As faltas somente serão abonadas mediante a apresentação de atestado médico ou de outro documento hábil, que comprove a realização de internamento ou cirurgia, morte e outros, dentro do prazo máximo de 02 (dois) dias úteis subseqüente da data de ausência.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESCALA 12X36 HORAS**

Fica facultado às Entidades, por peculiaridade do serviço, estabelecerem aos seus 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 (súmula 444 do TST).

**Parágrafo Único** - A jornada estabelecida nesta cláusula não suprime outros direitos dos trabalhadores, tais como, intervalo para repouso e alimentação, adicional noturno e os demais previstos na legislação trabalhista.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA DO ESTUDANTE**

Será abonada a falta do estudante, no horário do exame escolar, inclusive exame vestibular ao curso superior prestado pelo empregado estudante na base territorial de seu sindicato, desde que em estabelecimento oficial, pré avisado o empregador e feito a posterior comprovação.



## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - OPÇÃO PELO PERÍODO DE FÉRIAS**

O empregado poderá manifestar sua preferência em relação ao período de gozo de férias individuais quando da elaboração da respectiva escala pela Entidade que, na medida do possível, atenderá ao pedido, sendo ressalvado o direito previsto no artigo 136, da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA EXAME PRÉ-NATAL**

A empresa liberará do expediente, sem prejuízo da remuneração, as empregadas que tiverem de se submeter a exame pré-natal, desde que a necessidade do exame seja reconhecida por médico do INSS/SUS e/ou conveniados pelas ENTIDADES EMPREGADORAS e/ou SENALBA, previamente avisado, pelo tempo necessário, exceto os casos de emergências.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 desgastes de uso normal. Ocorrendo negligência do empregado na guarda ou do uso do uniforme ou EPI' s, a reposição dos mesmos poderá ser cobrada.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos, fornecidos pelos respectivos profissionais, servirão como prova idônea para justificar ausência do trabalho.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL NO ACIDENTE DE TRABALHO**

As entidades complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por acidente de trabalho, compreendido entre 16º e o 60º dia, em valor equivalente á diferença entre o

efetivamente percebido da Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

**Parágrafo Único** - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrer diferença a maior ou a menor deverá ser compensado no pagamento imediatamente posterior.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

Todos os trabalhadores beneficiados por este instrumento, aprovado mediante autorização da Assembleia Geral Extraordinária da Entidade Profissional contribuirão com valor mensal a título de Contribuição Assistencial, nos termos do artigo 8º, II da Constituição Federal, e na conformidade com a decisão do Supremo Tribunal Federal, a seguir transcrita: “ Sentença Normativa - cláusula relativa a Contribuição Assistencial” - A turma entendeu que é legítima a cobrança de contribuição sindical imposta aos empregados indistintamente em favor do sindicato, prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, estando os não sindicalizados compelidos a satisfazer a mencionada contribuição. (RE 189.960-SP, Relator Ministro Marco Aurélio – acórdão publicado no diário da justiça da união, em 07.11.2000).

a) Diante da manifestação do Supremo Tribunal Federal, ficam as empresas obrigadas ao desconto de 1% (um por cento), conforme aprovado em Assembleia Geral da categoria profissional, do salário básico de cada trabalhador, mensalmente, recolhendo a importância resultante do desconto na tesouraria da entidade, depositadas em conta corrente junto à Caixa Econômica Federal, ou recolhido através de Boleto Bancário de cobrança em nome das entidades obreiras, até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena das sanções previstas neste instrumento normativo. As empresas remeterão à entidade profissional a relação dos valores brutos e descontos efetuados dos empregados mensalmente. A entidade favorecida enviará à empresa as guias para o recolhimento da contribuição assistencial.

b) O empregado, de forma pessoal e individualmente, poderá se opor ao desconto, desde que o faça por escrito, diretamente ao seu sindicato profissional, até dez dias do recebimento do salário do mês em que foi efetivado o respectivo desconto.

c) O desconto da Contribuição Assistencial se faz também nos termos da orientação da CONALIS - Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical a qual expressou nos seguintes termos: “ A coordenadoria acordou que a cobrança da contribuição assistencial dos trabalhadores, é possível, tanto para trabalhadores filiados aos sindicatos quanto para os não filiados, mas devem ser atendidas algumas condições. São elas: a contribuição deve ser aprovada em Assembleia Geral convocada para este fim, com ampla divulgação, garantida a participação de sócios e não sócios, realizada em local e horário que facilitem a presença dos trabalhadores, desde que assegurado o direito de oposição, manifestado perante o sindicato por qualquer meio eficaz de comunicação (observados os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, inclusive quanto ao prazo para o exercício de oposição de ao valor da contribuição).”

d) O **SENALBA-CASCADEL** assume inteira e exclusiva responsabilidade pelos efeitos desta cláusula, por se tratar de decisão tratada em sua Assembleia (dos trabalhadores)

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AÇÕES DE COBRANÇA**

Em caso de inadimplência as Entidades Sindicais de Trabalhadores e Patronal, terão a faculdade de promover a ação apropriada, em foro competente, para a cobrança das verbas devidas, acordadas na presente Convenção Coletiva.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TAXA NEGOCIAL PROFISSIONAL - SENALBA**

Para financiar as negociações e manutenção da entidade sindical, nos termos do Artigo 513 da CLT, e de acordo com a decisão da Assembleia Geral e a legislação vigente, será descontado pelo empregador de todos os integrantes das categorias representadas, a Taxa Negocial Profissional em favor do Sindicato Obreiro, no valor equivalente a 04% (quatro por cento) da remuneração " per capita" a ser descontado, na folha de pagamento do mês de novembro de 2012 e recolhida até 10 de dezembro de 2012 em favor do Sindicato profissional em boleto bancário por este fornecido.

**Parágrafo Primeiro** - O não recolhimento até as datas aprazadas determinará ao acréscimo do art. 600 da CLT.

**Parágrafo Segundo** - O empregado, de forma pessoal e individualmente, poderá se opor ao desconto, desde que o faça por escrito, diretamente ao seu sindicato profissional, até dez dias do recebimento do salário do mês em que foi efetivado o respectivo desconto.

**Parágrafo Terceiro** - Será efetivado o desconto da taxa de reversão dos empregados admitidos após a data-base, devendo o recolhimento ser efetuado até o dia 10 do mês subsequente à admissão, desde que não tenha recolhido no emprego anterior.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS**

De acordo com o art. 545 e seu parágrafo único da CLT, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as mensalidades devidas ao sindicato, quando por estes notificados. O recolhimento à entidade sindical deverá ser feito até o décimo dia útil subsequente ao mês que originou o desconto, mediante relação nominal. Findo este prazo serão aplicadas às sanções nos termos do art. 600 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL - SECRASO**

Nos termos do artigo 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho e conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria patronal, realizada em 23 de outubro de 2012, as entidades podem recolher ao **SECRASO-PR**, até o dia **10 de dezembro de 2012**, a quantia equivalente a **4%** (quatro por cento) calculada sobre a folha de pagamento do mês de **novembro/2012**, já corrigida pela presente convenção, e **4%** (quatro por cento) em **10 de maio de 2013** calculada sobre a folha de pagamento do mês de **abril de 2013** em guias fornecidas pelo respectivo Sindicato. Na eventualidade da Entidade não possuir empregados, poderá recolher nos meses de dezembro/2012 e maio/2013, a quantia equivalente a meio piso salarial a título de contribuição Patronal.

**Parágrafo Único** - A inadimplência sujeitará a Entidade à pena de incidência das cominações idênticas àquelas previstas no art. 600 da CLT, ou seja, multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias, com o adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO**

A prestação do serviço de homologações de rescisão de contrato de trabalho prevista no artigo 477, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho e instruída pela Secretaria de Relações do Trabalho através da Instrução Normativa nº 01 de 17 de julho de 1999, Ementa nº 04, serão realizadas no Sindicato Profissional.

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

O **SENALBA-CASCVEL** e o **SECRASO-PR**, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, procederão a novas negociações no sentido de manter sempre atualizadas suas cláusulas.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica extinta a partir de 1º de novembro de 2012 a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia criada pelo SECRASO-PR, SECRASO-CRM e pelo SENALBA-PR em 24/10/2000.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - APLICAÇÃO DA C.C.T.**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho não se aplica àquelas Entidades que, por suas peculiaridades administrativas ou por já concederem benefícios superiores aos dela constantes, vierem a assinar, com o SENALBA-CASCADEL Acordo Coletivo de Trabalho, com a anuência do Sindicato Patronal SECRASO-PR.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

Por assim haverem convencionado, as partes assinam o requerimento para encaminhamento da presente Convenção Coletiva 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.

MILTON GARCIA

Presidente

SINDICATO ENTIDADES CULTURAIS RECR.ASS SOC FOR PROF.PR

NELSON RODRIGUES DOS SANTOS

Presidente

SINDICATO DOS TRAB EM ENTIDADES CULT RECREATIVAS,DE ASSIST SOCIAL,DE  
ORIENT E FORMACAO PROFISSIONAL DE CVEL