

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, NO ESTADO DO PARANÁ – SENALBA/PR, CNPJ 75.992.446/0001-49, com sede em Curitiba/PR, na Rua 13 de maio, 835 e o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE PONTA GROSSA – SENALBA/PG, CNPJ 80.618.010/0001-24, com sede em Ponta Grossa/PR, na Rua Professor Bruening, 120 de um lado e de outro o SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO – SESC – Administração Regional do Paraná, CNPJ 03.584.427/0001-72, com sede também em Curitiba/PR, na Rua Visconde do Rio Branco, 931, com a participação e intervenção do SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO PARANÁ – SECRASO/PR, CNPJ 81.101.025/0001-51 com sede em Curitiba/PR, na Rua Mal. Floriano Peixoto, 306, 23º andar, conjuntos 234 e 235 e do SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA - SECRASO-CRM, CNPJ 03.401.024/0001-40 com sede em Curitiba/PR, na Rua Mal. Floriano Peixoto, 306, 23º andar, conjuntos 234 e 235, por seus respectivos e legais representantes que este subscrevem, com fundamento no inciso XXVI, do Artigo 7º da Constituição Federal e nos Artigos 611 a 625 da Consolidação das Leis do Trabalho, após cumpridas que foram as formalidades legais em vigor, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** que se rege pelas cláusulas e condições que se seguem:

1. PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho é de 12 (doze) meses, a iniciar em 1º de novembro de 2005 e a findar em 31 de outubro de 2006.

2. PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vista a efetivação de novo Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de 1º de novembro de 2006 a 31 de outubro de 2007, deverão ter início sessenta (60) dias antes do término da vigência deste.

3. EMPREGADOS ABRANGIDOS PELO PRESENTE ACORDO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange tão somente os empregados do Serviço Social do Comércio – SESC, Administração Regional no Estado do Paraná, com exceção dos funcionários lotados no SESC/CASCAVEL, em razão de Acordo Coletivo de Trabalho específico.

4. DATA BASE

Estipula-se como data base o dia 1º de novembro de 2005.

5. REAJUSTE SALARIAL

As partes acordam em conceder reajuste salarial de 6,0% (Seis por cento) a ser aplicado sobre os salários vigentes no mês de Outubro de 2005, devido no mês de Novembro de 2005, e que será incorporado aos salários e respectivas folhas de pagamento e recibos neste mesmo mês.

As partes declaram que a concessão do reajuste acima engloba, atende e extingue todos os interesses de atualizações salariais negociáveis na data-base.

As eventuais e futuras antecipações ou reajustes, espontâneos ou compulsórios, que vierem a ser concedidos a partir de Dezembro de 2005 e não forem decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho, serão compensados com eventuais reajustes, antecipações ou abonos, determinados por leis, convenções ou acordos futuros.

As partes declaram que o sistema de incorporação ao salário e dispensa de discriminação em recibo de aumento real ou de produtividade, que será aplicado também em função do presente acordo coletivo, norteou as negociações e Acordos Coletivos anteriores, e foi aplicado na implantação dos reajustes salariais anuais, que esses Acordos Coletivos estabeleceram nos últimos seis anos.

6. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas pelo adicional de 50% (cinquenta por cento) calculados sobre o salário normal.

Ajusta-se a compensação de horas extras que forem prestadas com redução, em outro dia, do número que corresponder àquelas, propiciando folga ao empregado, ficando, no caso de efetivada a compensação, dispensado o acréscimo do salário.

Em razão da variedade e flexibilidade da atividade do empregador e de seu corpo funcional, que se altera constantemente, variando em cada época, unidade, região e setor ou departamento e situações individuais, o que torna impraticável pré-definir no presente acordo coletivo o número, ritmo e momento de execução das horas extras e das compensações, as partes do contrato individual de trabalho ficam autorizadas a defini-las e ajusta-las, de modo periódico, atendendo a peculiaridade de cada situação.

O eventual excesso ou inferioridade sobre o regime de horas extras e compensação que for ajustado no contrato individual de trabalho não causará a desconstituição do acordado, cabendo a compensação das horas extras efetivamente realizadas, ou seu pagamento, se não foi executada a compensação.

7. INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E REPOUSO

Havendo interesse recíproco, manifestado por escrito, o intervalo para alimentação ou repouso, a que se refere o Art. 71 "caput" da CLT, poderá exceder o máximo ali previsto, estabelecendo-se, então, de comum acordo, a duração deste intervalo.

8. UNIFORME PARA TRABALHO

É obrigatório o fornecimento gratuito de uniforme, sempre que for exigido para o trabalho, por força de lei ou deliberação do empregador.

9. INDENIZAÇÃO/CRECHE

Indenização no valor máximo de R\$ 59,00 (cinquenta e nove reais) de despesas com a contratação de creche, com comprovação, para abrigo de filhos dos empregados, até completarem seis anos de idade, com natureza indenizatória, não se constituindo em remuneração de qualquer espécie, não se integrando ao salário para qualquer fim. O valor da indenização será corrigida nos mesmos termos da Unidade de Benefícios praticados pelo SESC.

10. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXILIO DOENÇA

Concede-se complementação de auxílio doença, quando o empregado afastar-se em licença pelo INSS e receber auxílio doença, tendo como base de cálculo a remuneração integral, deduzidos a Contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda, que será corrigido sempre que houver reajustes ou aumento salarial, nos mesmos percentuais. Até o décimo oitavo mês de afastamento ininterrupto, a cobertura da diferença será integral e, do décimo nono ao trigésimo sexto mês será paga 2/3 daquela diferença. Completado o prazo de 36 (trinta e seis) meses, encerra-se o benefício.

11. PEDIDO DE RESCISÃO DE CONTRATO

No caso de pedido de demissão, o empregado com menos de 12 (doze) e com mais de 6 (seis) meses de serviço, terá direito a férias proporcionais, na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias, observando o disposto nos incisos I a IV do Artigo 130 da CLT.

12. HORÁRIO GUARDA DE SEGURANÇA

Fica estabelecida a possibilidade de implantar uma jornada de 12 – doze – horas de trabalho por 36 – trinta e seis – horas de folga, para os empregados que ocuparem o cargo de Guarda de Segurança, cuja implantação considerará as necessidades de serviço do SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO e conveniência do empregado, o qual se formalizará mediante acordos individuais. Estão compreendidas, para fins de compensação, na folga de 36 horas, eventuais trabalhos que se executarem em intervalos intra e extra jornada, em dias feriados ou de repouso semanal.

13. ESTABILIDADE

O empregado terá estabilidade de 18 (dezoito) meses anteriores ao direito a concessão da aposentadoria por tempo de contribuição proporcional e/ou da aposentadoria integral, desde que se enquadre nos critérios de concessão do benefício regulamentado pelo INSS, e o empregado possua mais de 10 anos de serviço na Entidade, ressalvada a hipótese do pedido de demissão e da demissão por justa causa.

14. INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Será assegurada a todos os empregados demitidos sem justa causa, até trinta dias antes de 1º de novembro (data-base), a percepção de indenização adicional correspondente a um salário mensal (Art. 9º da Lei 6.708/79).

15. FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados.

16. ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS

A solicitação de conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário, de que trata o artigo 143 da CLT, será formulada na escala de férias.

17. ATESTADO MÉDICO

A garantia constitucional do emprego da mulher gestante, dependerá da comprovação do estado de gravidez, através de Atestado Médico de cuja entrega, se dará recibo. No caso de Extinção do Contrato de Trabalho, o Atestado Médico deverá ser entregue até a data da Homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, ou do pagamento das verbas rescisórias no caso do contrato ter duração inferior a um ano.

18. ABONO DE FALTAS

Será concedido abono de faltas aos empregados estudantes de estabelecimento oficial ou reconhecido e/ou vestibulandos, que comprovarem a prestação de exame, quando coincidentes com o horário de trabalho.

19. PAGAMENTO DE SALÁRIO

Os salários serão depositados em conta/corrente do empregado aberta pelo mesmo, para esse fim em seu nome, em estabelecimento de crédito, próximo ao local de trabalho. Com a adoção desse sistema, a quitação, por parte do empregado, dos salários e demais verbas deles decorrentes, bem como o 13º salário, salário família, férias e 1/3 de férias se dará automaticamente quando da efetivação do crédito líquido em conta corrente, dispensando a assinatura no recibo de pagamento previsto no Art. 464 da CLT.

20. DESCONTOS

O empregador fica autorizado a descontar do salário do empregado, que aos mesmos tenha aderido ou contratado voluntariamente, os prêmios e contribuições, mensalidades, custeio ou pagamentos devidos por Assistência Médica e Laboratorial conveniada (UNIMED ou similares), para Seguro Saúde, Seguro de Vida em Grupo e por Acidentes Pessoais, para a Associação dos empregados do SESC, de financiamento de prótese dentária, empréstimos pessoais contratados junto a ASSESF ou Caixas Econômicas, bancos ou cooperativas de crédito, custo de refeições, despesas resultantes do uso de telefone e aluguel de residência.

21. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

A entidade descontará dos salários já reajustados na data base (novembro de 2005) de todos os empregados, de acordo com a decisão da Assembléia Geral da categoria profissional, conjugado com o artigo 8º, Inciso IV, da Constituição Federal e artigo 513 letra 'e' da CLT, a contribuição assistencial de 3,0% (três por cento), sobre a remuneração do mês de novembro de 2005, que deverá ser recolhida ao SENALBA/PR e SENALBA/PG em bloqueto bancário por estes fornecido, até o dia 6 de dezembro de 2005, ou na Tesouraria dos respectivos Sindicatos. Para este desconto, considerar-se-á apenas o valor do salário, deduzidas as contribuições previdenciárias e o imposto de renda.

Os sindicatos profissionais acordantes, assumem inteira responsabilidade pelo desconto aqui previsto, respondendo pelo reembolso do valor do desconto, em caso de Ordem Judicial para sua devolução.

Garante-se o direito de recusa, desde que apresentada formal e individualmente pelo empregado diretamente no Sindicato até 5 (cinco) dias antes da data do pagamento dos salários do mês de Novembro de 2005.

22. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A título de contribuição assistencial patronal, o Serviço Social do Comércio – SESC, Administração Regional no Estado do Paraná, recolherá em favor do SECRASO/PR, a importância correspondente a 3% (três por cento) calculado sobre o total dos salários da folha de pagamento do mês de novembro de 2005, entendendo-se para este fim apenas o salário, deduzidos os Encargos Sociais.

O recolhimento da contribuição patronal será procedido pelo SESC ao SECRASO/PR, até o dia 15 de dezembro de 2005, através de guia própria fornecida pelo SECRASO/PR.

23. MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida a multa de 50% (cinquenta por cento) do valor do menor salário previsto no Plano de Cargos e Salários do SESC, na época da falta, pelo descumprimento do Acordo Coletivo, em favor do empregado prejudicado, salvo no caso de infringência de cláusula que já estipule cominação.

24. EXCLUSÃO

As partes, em razão das peculiaridades que regem os Contratos de Trabalho celebrados pelo SESC, estabelecem a exclusão deste, de seus empregados, no campo de incidência da Convenção Coletiva de Trabalho, celebrada pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, NO ESTADO DO PARANÁ – SENALBA/PR, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, de PONTA GROSSA – SENALBA/PG com o SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO PARANÁ – SECRASO/PR e o SINDICATO DAS ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA - SECRASO/CRM – ou de sentença normativa proferida em eventual Dissídio Coletivo que for travado entre as entidades sindicais aqui referidas.

Fica estabelecido desde já que o SESC-Administração Regional no Estado do Paraná, diante deste Acordo Coletivo, estará excluído da Convenção Coletiva que venha a ser firmada pelo SENALBA/PG.

Por assim haverem convencionado, as partes assinam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO em 6 (seis) vias, para um só efeito, sendo uma delas encaminhada para fins de registro na Delegacia Regional do Trabalho do Estado do Paraná, em consonância com o que determina o Art. 614 da CLT.

Curitiba, 25 de novembro de 2005



JUVENAL PEDRO CIM
Presidente do SENALBA/PR
CPF: 056.612.269-34



DARCI PIANA
Presidente do CR do SESC
CPF: 008.608.089-04



CARLOS DAVID VEIGA
Presidente do SENALBA/PG
CPF: 562.123.489-87



PAULO ROBERTO ARAÚJO CRUZ
Diretor Regional do SESC
CPF: 080.789.209-20



MILTON GARCIA
Presidente do SECRASO/PR
CPF: 171.338.669-00



VANDERLEI QUAQUARINI
Presidente do SECRASO/CRM
CPF: 384.178.478-04



Ministério do Trabalho

Delegacia Regional do Trabalho de Curitiba, nos termos do art. 614 da C. L. T., o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito.
Curitiba, 02 de Dezembro de 2005

MG212 016964/2005-06

Vera Lucia Ferreira de Souza
Seção de Relação do Trabalho/DRT/PR
Mat. 1103766