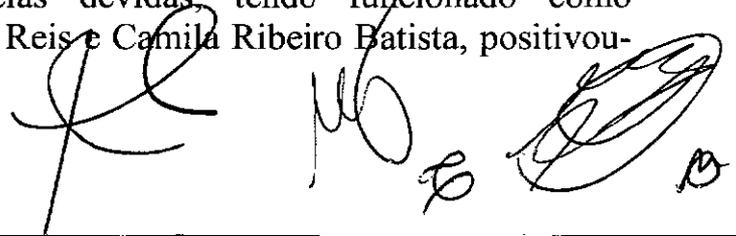
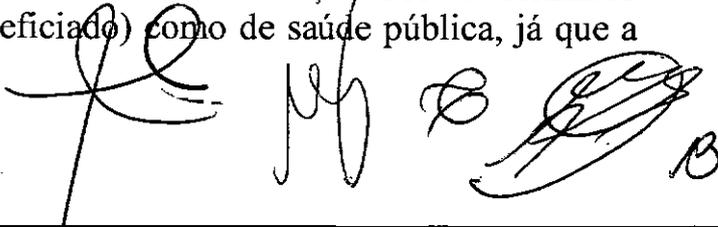


ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DO PARANÁ – SENALBA-PR, REALIZADA NO DIA 22 DE SETEMBRO DE 2015.

Aos 22 (vinte e dois) dias do mês de setembro do ano de 2015 (dois mil e quinze), às 19 (dezenove) horas, em segunda convocação, na sede do Sindicato, na rua 13 de maio, 835, Curitiba-PR, realizou-se a presente Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional no Estado do Paraná – SENALBA – PR, dela havendo participado 103 (cento e três) associados e integrantes da categoria profissional, que apuseram suas assinaturas em lista de presença. Declarados abertos os trabalhos pelo Presidente eleito da Assembleia, Senhor Juvenal Pedro Cim, o qual convidou para secretariar os trabalhos o associado Marcelo dos Santos e também o Assessor Jurídico Dr. Luiz Carlos, que compuseram a mesa diretora da Assembleia. Em seguida por solicitação do Presidente, o Secretário fez a leitura do Edital de Convocação, publicado no jornal “Tribuna do Paraná”, edição do dia 03 de setembro de 2015, página 13. Tendo em vista que todos os itens do Edital de Convocação deverão ser estudados, discutidos e finalmente votados por escrutínio secreto, o Presidente houve por bem, desde logo, solicitar a Assembleia, que indicasse dois escrutinadores para esse fim, tendo a escolha recaído nos nomes de Maurício Abreu dos Reis e Camila Ribeiro Batista. Em seguida abordou-se o item “1” da Ordem do Dia: *Estabelecimento de novas condições de trabalho e de salário para a categoria profissional representada por este Sindicato, fixando-se as cláusulas de natureza jurídica e econômica que deverão compor a proposta a ser formulada tanto para Acordo Coletivo, Convenção Coletiva ou Dissídio, relativa a data base de novembro de 2015 e janeiro de 2016.* Após amplo debate com vários esclarecimentos efetuados pelos componentes da mesa, procedeu-se a votação por escrutínio secreto, mediante cédulas com as expressões APROVO e NÃO APROVO e a luz dos esclarecimentos prestados pelo Presidente de que ao votar com a cédula APROVO o associado estará se pronunciando favoravelmente ao contido na alínea “1” da Ordem do Dia do Edital de Convocação, manifestando a fixação de cláusulas de natureza jurídica e econômica que deverão compor a proposta reivindicatória, ao contrário, quando o associado votar com a cédula NÃO APROVO. Realizada a votação com todas as cautelas devidas, tendo funcionado como escrutinadores Maurício Abreu dos Reis e Camila Ribeiro Batista, positivou-



se a alínea "1" da Ordem do Dia, por unanimidade de votos, ou seja, 103 (cento e três) votos favoráveis, nenhum voto nulo e nenhum voto em branco. A seguir, o Presidente sintetizou a proposta reivindicatória aprovada nos seguintes termos para a categoria em geral: **1-Reajuste salarial na data base de 15% (quinze por cento), correspondente à inflação do período e o aumento real dos salários.** Justificativa: Trata-se de garantir aos salários o mesmo poder de compra que tinham em novembro de 2014. O reajuste anualizado dos salários dos trabalhadores é praxe em todo o mundo. No entanto, a inflação calculada pelo Governo não reflete a realidade do dia-a-dia, principalmente em relação à alimentação, o reajuste das mensalidades escolares, condomínios, aluguéis e transporte. **2-Fixação do piso salarial para a categoria profissional em R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais).** Justificativa: Considerando o valor do salário do 2º Grupo do Piso Regional do Estado do Paraná que é reajustado todos os anos no mês de maio, o valor proposto visa se adequar aquele piso a fim de evitar questionamento judicial. **3-Vale Refeição/Alimentação. Aumento para R\$ 15,00 (quinze reais).** Justificativa: A reivindicação é como uma das mais prioritárias pelos trabalhadores da categoria independentemente do porte da entidade em que trabalham. É uma reivindicação histórica e de alcance social elevada. Pesquisas disponíveis em sites de empresas de alimentação como Sodexo, Ticket, Assert e Alelo apontam o valor médio de refeição em Curitiba como R\$ 25,49 e na região sul como um todo em torno de R\$ 25,70. **4-Auxílio Creche. Aumento para R\$ 200,00 (duzentos reais), bem como, a elevação do benefício para a criança até 03 anos, mediante a apresentação da certidão de nascimento.** Justificativa: A reivindicação é fundamental, já que o previsto na atual convenção coletiva de trabalho está excessivamente defasado em relação ao valor médio de mercado. **5-Quebra de caixa. Nova redação para a cláusula 6ª da atual CCT: Para os empregados que exercem as funções de tesoureiro, caixa ou que manipulem valores na entidade empregadora, será assegurada a percepção no valor equivalente a 20% (vinte 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.** **6-Complementação da licença maternidade.** As entidades empregadoras se comprometem a partir de 1º de novembro de 2015 a complementar o período de licença maternidade de maneira que a mãe possa gozar 180 dias de afastamento com salário integral de acordo com a Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, aderindo ao Programa Empresa Cidadã. Justificativa: Trata-se de um projeto extremamente importante, tanto em termos de satisfação dos funcionários (indiretamente também o pai é beneficiado) como de saúde pública, já que a



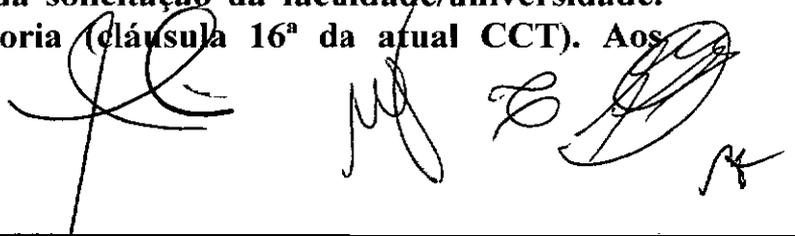
mãe recebe um estímulo importante para o aumento do período de amamentação. A universalização dos seis meses de licença maternidade, portanto, é uma ação que favorece mães e crianças. Estudos indicam que os benefícios dessa convivência maior nos primeiros meses de vida do bebê têm uma série de ganhos físicos, psicológicos e cognitivos. A criança se desenvolve melhor e é evitada uma série de problemas de saúde que podem ocorrer por conta da falta da amamentação correta ou do acompanhamento da mãe nos primeiros anos de vida. É um projeto que, acima de tudo, valoriza a família, que é o valor maior da sociedade. As empresas começam a enxergar seu funcionário não apenas como mão-de-obra, mas como um real cidadão. E esse valor não tem preço. É um ciclo benéfico para todos. Os funcionários trabalharão mais felizes, por terem dado a atenção necessária a seus recém-nascidos e também por saber que sua empresa se preocupa com seu bem-estar. É um engano pensar que as empresas serão oneradas ou irão olhar as mulheres de outra maneira diante na nova legislação. Esse tempo já passou. O mundo empresarial evoluiu e sabe da importância da mulher. A mulher já conquistou seu espaço, eliminou as diferenças, ganhou cada vez mais novas boas oportunidades no mercado. Essa tese de rejeição da mulher falece exatamente por ir na contramão dessas conquistas e da responsabilidade empresarial atual.

7-Nova redação para a cláusula 22ª da atual CCT – Abono de faltas. As faltas para atendimento médico de dependentes previdenciários menores de 10 (dez) anos ou pai e mãe, desde que devidamente comprovadas, no prazo de 3 (três) dias, por atestado passado pelo profissional que prestou a assistência, serão abonadas pela Entidade sempre que não ultrapassar a 1 (uma) falta por mês. Caso o empregado tenha mais de um filho que se enquadre na idade acima o benefício se aplica a cada um de maneira individual, ou seja, uma falta abonada por mês para cada filho. Justificativa: Trata-se da humanização das relações do trabalho, reconhecendo a responsabilidade social para com a família que deve ser compartilhada pelas entidades.

8-Ausências abonadas. As entidades abonarão a falta ao serviço, dos empregados impedidos de comparecerem ao trabalho em virtude da ocorrência de eventos naturais ou de outros motivos considerados de força maior como por exemplo, greve do transporte coletivo municipal ou intermunicipal, que sejam de conhecimento público e independam da vontade dos mesmos. Justificativa: O atendimento dessas reivindicações é uma ampliação do caráter das cláusulas sociais para o bom relacionamento e a confiança entre o capital e o trabalho.

9-Liberação/abono de 40 horas mensais para que o empregado que esteja em curso superior e necessite prestar estágio obrigatório. A referida liberação/abono ocorrerá com a devida apresentação pelo empregado da solicitação da faculdade/universidade.

10-Estabilidade Pré-Aposentadoria (cláusula 16ª da atual CCT). Aos



empregados que estiverem a um máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que contem, no mínimo, 05 (cinco) anos de serviço 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. Justificativa: A estabilidade provisória desses trabalhadores não tem custo direto na folha de pagamento das entidades. É uma questão de humanidade.

11-Cesta básica. As entidades empregadoras fornecerão mensalmente aos empregados auxílio cesta básica no valor de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais). 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).

12-Abono aposentadoria (cláusula 13ª). Redução do prazo de 10 anos para 05 anos na mesma empresa para quando se aposentar receber como abono o valor da sua última remuneração.

13-Multa. Em caso de atraso no pagamento dos salários a entidade empregadora pagará multa equivalente a 30% do salário em favor do empregado.

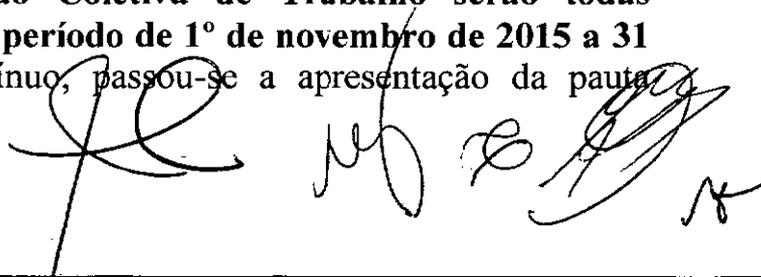
14-Nova redação para a cláusula 7ª (Empregado Horista) da atual CCT: “Os empregados que recebem salário por hora, em caso de recesso das atividades determinado pelo empregador, deverão ser remunerados no período na proporção da média dos salários percebidos nos últimos 06 (seis) meses ou fração de 06 (seis) meses, a exemplo do 13ª salário e férias. O mesmo critério de pagamento deverá ser utilizado quando da redução da quantidade de aulas ou trabalho realizados no mês em comparação com o mês anterior.”

15-Os empregados que trabalham na higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências ou escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo. Justificativa: Com a nova jurisprudência da Justiça do Trabalho pela súmula 448, inciso II do TST, e tendo em vista evitar passível trabalhista, esta reivindicação, vem atender uma reclamação antiga dos empregados.

16-Vale Cultura. Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as entidades empregadoras se inscreverão no programa do Vale Cultura previsto na Lei 12.761 de 27 de dezembro de 2012.

17-Liberação de Dirigentes Sindicais. Serão consideradas como faltas legais justificadas dos empregados dirigentes do SENALBA – PR, sem prejuízo da remuneração respectiva, férias legais ou 13º salário, a ausência para exercer atividades sindicais, mediante convocação prévia do Sindicato e aviso ao empregador, limitada essa dispensa em 15 dias por ano.

18-As demais cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho serão todas renovadas sem alteração para o período de 1º de novembro de 2015 a 31 de outubro de 2016. Ato contínuo, passou-se a apresentação da pauta



específica discutida e aprovada a ser apresentada ao SENAI-PR e SESI-PR:

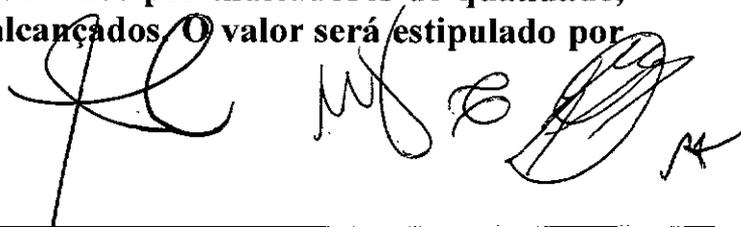
1-Reajuste salarial na data base de 15% (quinze por cento), correspondente à inflação do período e o aumento real dos salários. Justificativa: Trata-se de garantir aos salários o mesmo poder de compra que tinham em novembro de 2014. O reajuste anualizado dos salários dos trabalhadores é praxe em todo o mundo. No entanto, a inflação calculada pelo Governo não reflete a realidade do dia-a-dia, principalmente em relação à alimentação, o reajuste das mensalidades escolares, condomínios, aluguéis e transporte.

2-Vale Refeição/Alimentação. Alteração na forma de pagamento do benefício para valor fixo mensal de R\$ 600,00 (seiscentos reais) a título de auxílio refeição/alimentação. Justificativa: Esse formato de valor fechado beneficia o trabalhador por garantir um valor fixo e sem surpresas. Beneficia o empregador na elaboração dos cálculos de folha de pagamento. O valor por dia fica em torno de R\$ 24,00, uma vez que pesquisas disponíveis em sites de empresas de alimentação como Sodexo, Ticket, Assert e Alelo apontam o valor médio de refeição em Curitiba como R\$ 25,49 e na região sul como um todo em torno de R\$ 25,70. Favorece as negociações de acordos coletivos futuros uma vez que atingidos os valores de mercado a cláusula pode passar a ser simplesmente reajustada pelos índices de inflação acumulada no período.

3-Auxílio Creche. Reajuste para o valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), bem como, a ampliação do benefício para a criança até 5 anos, 11 meses e 29 dias, sem comprovação de pagamento. A comprovação do pagamento será feita através da certidão de nascimento. Justificativa: A reivindicação é fundamental, já que o previsto no atual acordo coletivo de trabalho está excessivamente defasado em relação ao valor médio de mercado. A certidão de nascimento é o maior comprovante para comprovação do benefício do qual o funcionário pode optar a melhor forma de investi-lo, seja em creche, babá ou qualquer outra pessoa física ou jurídica que possa auxiliar no desenvolvimento da criança até os seis anos de idade. Observando-se que o valor médio das escolas de educação infantil no período integral gira em torno de R\$ 500,00. Além de que esse é um benefício que atinge uma minoria dos empregados.

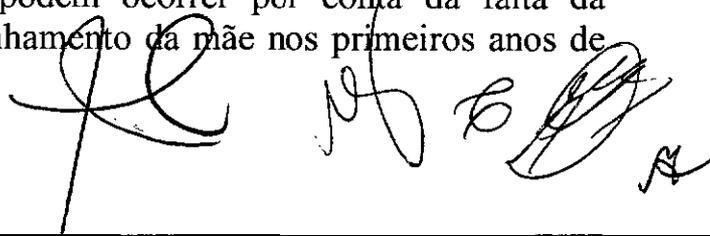
4-Quebra de caixa. Para os empregados que exercem as funções de tesoureiro, caixa ou que manipulem valores na entidade empregadora, será assegurada a percepção no valor equivalente a 20% (vinte por cento) sobre o seu salário base mensalmente, ressalvados os direitos dos empregados que já usufruem a presente 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.

5-Participação nos resultados. A partir do exercício de 2015 a Entidade concederá aos seus empregados a participação nos resultados por indicadores de qualidade, produtividade, metas e objetivos alcançados. O valor será estipulado por



uma comissão dos empregados e a Direção da Entidade, bem como, a homologação do Sindicato. A quantia definida da participação nos resultados será paga no mês de março de cada ano referente ao exercício anterior, dentro do que estipula a Lei 10.101/2000. Justificativa: A participação nos resultados é uma forma de remuneração variável objetivando motivar o empregado e ao mesmo tempo beneficiar a Entidade através de estímulos fiscais por desonerar a folha de salários. A distribuição de numerário na participação nos resultados ao invés de participação nos lucros está desvinculada de qualquer tipo de relação direta com a questão da lucratividade. Assim, é perfeitamente viável uma Entidade sem fins lucrativos pagar aos seus empregados a participação nos resultados. Trata-se de um direito social do qual os trabalhadores das entidades sem fins lucrativos não podem ser alijados. O acordo coletivo de trabalho é o meio utilizado para que sejam firmados programas de participação nos resultados no âmbito das relações de trabalho. Nos programas de metas instituídos por força de acordos coletivos de trabalho, têm se observado, comumente, a utilização como parâmetros de índices, tais como: produtividades, redução de desperdício, qualidade, observância de normas de segurança, absenteísmo, dentre outros. Se cumpridas as metas, os empregados fazem jus ao resultado operacional daí advindo (ou seja, a paga da participação nos resultados), independente da entidade ter ou não auferido lucro. Clara, pois, a distinção entre lucro e resultado, estabelecida pela Lei 10.101/2000. Não há diferença de trabalho se comparado os empregados das empresas com fins lucrativos e os das entidades sem fins lucrativos. A diferença restringe-se aos empregadores, não alcançando os empregados. A título de esclarecimento informamos que o SENALBA-PR já assinou Acordo de Participação nos Resultados que foi reconhecido como legítimo pelo Tribunal de Contas da União.

6- Complementação da licença maternidade. A entidade empregadora se compromete a partir de 1º de novembro de 2015 a complementar o período de licença maternidade de maneira que a mãe possa gozar 180 dias de afastamento com salário integral de acordo com a Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, aderindo ao Programa Empresa Cidadã. Justificativa: Trata-se de um projeto extremamente importante, tanto em termos de satisfação dos funcionários (indiretamente também o pai é beneficiado) como de saúde pública, já que a mãe recebe um estímulo importante para o aumento do período de amamentação. A universalização dos seis meses de licença maternidade, portanto, é uma ação que favorece mães e crianças. Estudos indicam que os benefícios dessa convivência maior nos primeiros meses de vida do bebê têm uma série de ganhos físicos, psicológicos e cognitivos. A criança se desenvolve melhor e é evitada uma série de problemas de saúde que podem ocorrer por conta da falta da amamentação correta ou do acompanhamento da mãe nos primeiros anos de



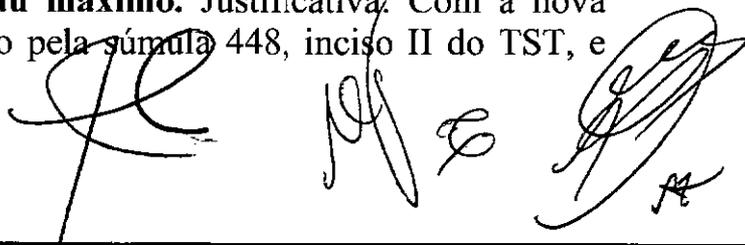
vida. É um projeto que, acima de tudo, valoriza a família, que é o valor maior da sociedade. As empresas começam a enxergar seu funcionário não apenas como mão-de-obra, mas como um real cidadão. E esse valor não tem preço. É um ciclo benéfico para todos. Os funcionários trabalharão mais felizes, por terem dado a atenção necessária a seus recém-nascidos e também por saber que sua empresa se preocupa com seu bem-estar. É um engano pensar que as empresas serão oneradas ou irão olhar as mulheres de outra maneira diante na nova legislação. Esse tempo já passou. O mundo empresarial evoluiu e sabe da importância da mulher. A mulher já conquistou seu espaço, eliminou as diferenças, ganhou cada vez mais novas boas oportunidades no mercado. Essa tese de rejeição da mulher falece exatamente por ir na contramão dessas conquistas e da responsabilidade empresarial atual.

7-Abono de falta (cláusula 19ª do atual ACT). As faltas para atendimento médico de filho menor de 16 (dezesesseis) anos, pais ou cônjuge, desde que devidamente comprovadas, no prazo de 3 (três) dias, por atestado passado pelo profissional que prestou a assistência, serão abonadas pela Entidade sempre que não ultrapassar a 1 (uma) falta por mês. Caso o empregado tenha mais de um filho o benefício se aplica a cada um de maneira individual, ou seja, uma falta abonada por mês para cada filho. Justificativa: Trata-se da humanização das relações do trabalho, reconhecendo a responsabilidade social para com a família que deve ser compartilhada pelas entidades.

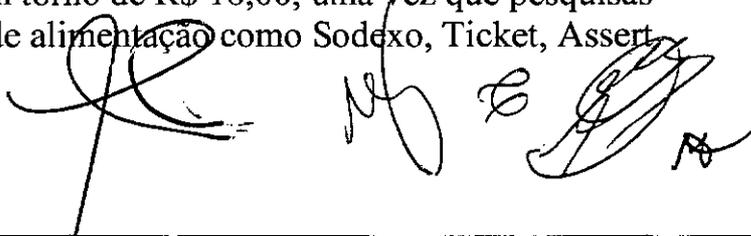
8-Ausências abonadas. A Entidade abonará a falta ao serviço, dos empregados impedidos de comparecerem ao trabalho em virtude da ocorrência de eventos naturais ou de outros motivos considerados de força maior como por exemplo, greve do transporte coletivo municipal ou intermunicipal, que sejam de conhecimento público e independam da vontade dos mesmos. Justificativa: O atendimento dessa reivindicação é uma ampliação do caráter das cláusulas sociais para o bom relacionamento e a confiança entre o capital e o trabalho.

9-Estabilidade Pré-Aposentadoria (cláusula 13ª do atual ACT). Aos empregados que estiverem a um máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que contem, no mínimo, 05 (cinco) anos de serviço 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. Justificativa: A estabilidade provisória desses trabalhadores não tem custo direto na folha de pagamento das entidades. É uma questão de humanidade.

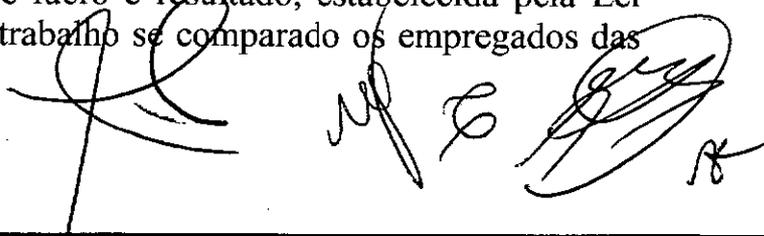
10-Os empregados que trabalham na higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências ou escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo. Justificativa: Com a nova jurisprudência da Justiça do Trabalho pela súmula 448, inciso II do TST, e



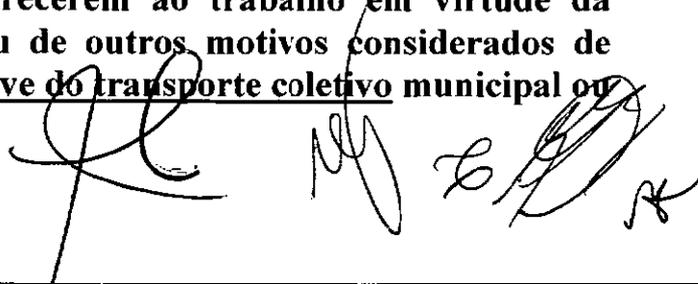
tendo em vista evitar passível trabalhista, esta reivindicação, vem atender uma reclamação antiga dos empregados. **11-Parcelamento das férias.** Havendo interesse das partes, empregado e empregador, o gozo das férias poderá ser parcelado em 2 períodos, para tanto, o empregado deverá requerer e marcar os respectivos períodos antes do vencimento das férias seguintes. **12-Plano de Saúde – Dispensa.** Em caso de rescisão de contrato de trabalho a Entidade empregadora manterá o Plano de Saúde para o ex-empregado até 03 (três) meses após o desligamento. **13-Liberação/abono de 40 horas mensais** para que o empregado que esteja em curso superior e necessite prestar estágio obrigatório. A referida liberação/abono ocorrerá com a devida apresentação pelo empregado da solicitação da faculdade/universidade. **14-Nova redação do parágrafo oitavo da cláusula 16ª (Banco de Horas) do atual ACT 2014/2015.** Ao final do respectivo parágrafo acrescentar a seguinte informação: “E as horas negativas serão remidas”. **15-Vale Cultura.** Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho a Entidade empregadora se inscreverá no programa do Vale Cultura previsto na Lei 12.761 de 27 de dezembro de 2012. **16-Liberação de Dirigentes Sindicais.** Serão consideradas como faltas legais justificadas dos empregados dirigentes do SENALBA – PR, sem prejuízo da remuneração respectiva, férias legais ou 13º salário, a ausência para exercer atividades sindicais, mediante convocação prévia do Sindicato e aviso ao empregador, limitada essa dispensa em 15 dias por ano. **17-As demais cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho serão todas renovadas sem alteração para o período de 1º de novembro de 2015 a 31 de outubro de 2016.** Na sequência, informou-se a pauta específica discutida e aprovada a ser apresentada ao SENAC-PR e SESC-PR: **1-Reajuste salarial na data base de 15% (quinze por cento), correspondente à inflação do período e o aumento real dos salários.** Justificativa: Trata-se de garantir aos salários o mesmo poder de compra que tinham em novembro de 2014. O reajuste anualizado dos salários dos trabalhadores é praxe em todo o mundo. No entanto, a inflação calculada pelo Governo não reflete a realidade do dia-a-dia, principalmente em relação à alimentação, o reajuste das mensalidades escolares, condomínios, aluguéis e transporte. **2-Vale Refeição/Alimentação. Alteração na forma de pagamento do benefício para valor fixo mensal de R\$ 400,00 a título de auxílio refeição/alimentação.** Justificativa: Esse formato de valor fechado beneficia o trabalhador por garantir um valor fixo e sem surpresas, também garante o benefício em dias por ventura não trabalhados, como feriados, atestados, férias e dispensas em banco de horas as vezes por determinação do empregador. Beneficia o empregador na elaboração dos cálculos de folha de pagamento. O valor por dia fica em torno de R\$ 18,00, uma vez que pesquisas disponíveis em sites de empresas de alimentação como Sodexo, Ticket, Assert



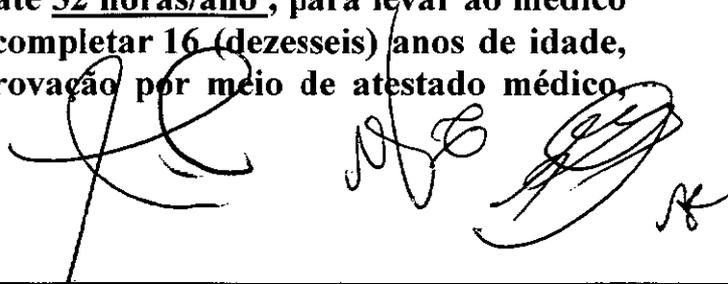
e Alelo apontam o valor médio de refeição em Curitiba como R\$ 25,49 e na região sul como um todo em trono de R\$ 25,70. Favorece as negociações de acordos coletivos futuros uma vez que atingidos os valores de mercado a clausula pode passa a ser simplesmente reajustada pelos índices de inflação acumulada no período. **3-Auxílio Creche. Reajuste para o valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), por filho consanguíneo ou legalmente adotado até 6 anos de idade, sem comprovação de pagamento. A comprovação do pagamento será feita através da certidão de nascimento.** Justificativa: A reivindicação é fundamental, já que o previsto no atual acordo coletivo de trabalho está muitíssimo e excessivamente defasado em relação ao valor médio de mercado. A certidão de nascimento é o maior comprovante para comprovação do benefício do qual o funcionário pode optar a melhor forma de investi-lo, seja em creche, babá ou qualquer outra pessoa física ou jurídica que possa auxiliar no desenvolvimento da criança até os seis anos de idade. Observando-se que o valor médio das escolas de educação infantil no período integral gira em torno de R\$ 500,00. Além de que esse é um benefício que atinge uma minoria dos empregados. **4-Participação nos resultados. A partir do exercício de 2015 a Entidade concederá aos seus empregados a participação nos resultados por indicadores de qualidade, produtividade, metas e objetivos alcançados. O valor será estipulado por uma comissão dos empregados e a Direção da Entidade, bem como, a homologação do Sindicato. A quantia definida da participação nos resultados será paga no mês de março de cada ano referente ao exercício anterior, dentro do que estipula a Lei 10.101/2000.** Justificativa: A participação nos resultados é uma forma de remuneração variável objetivando motivar o empregado e ao mesmo tempo beneficiar a Entidade através de estímulos fiscais por desonerar a folha de salários. A distribuição de numerário na participação nos resultados ao invés de participação nos lucros está desvinculada de qualquer tipo de relação direta com a questão da lucratividade. Assim, é perfeitamente viável uma Entidade sem fins lucrativos pagar aos seus empregados a participação nos resultados. Trata-se de um direito social do qual os trabalhadores das entidades sem fins lucrativos não podem ser alijados. O acordo coletivo de trabalho é o meio utilizado para que sejam firmados programas de participação nos resultados no âmbito das relações de trabalho. Nos programas de metas instituídos por força de acordos coletivos de trabalho, têm se observado, comumente, a utilização como parâmetros de índices, tais como: produtividades, redução de desperdício, qualidade, observância de normas de segurança, absenteísmo, dentre outros. Se cumpridas as metas, os empregados fazem jus ao resultado operacional daí advindo (ou seja, a paga da participação nos resultados), independente da entidade ter ou não auferido lucro. Clara, pois, a distinção entre lucro e resultado, estabelecida pela Lei 10.101/2000. Não há diferença de trabalho se comparado os empregados das



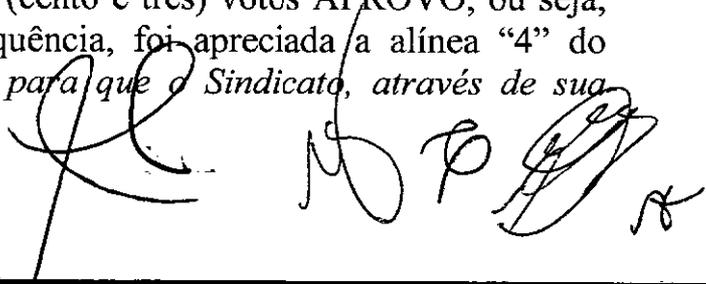
empresas com fins lucrativos e os das entidades sem fins lucrativos. A diferença restringe-se aos empregadores, não alcançando os empregados. A título de esclarecimento informamos que o SENALBA-PR já assinou Acordo de Participação nos Resultados que foi reconhecido como legítimo pelo Tribunal de Contas da União. **5-Quebra de caixa. Para os empregados que exercem as funções de tesoureiro, caixa ou que manipulem valores na entidade empregadora, será assegurada a percepção no valor equivalente a 20% (vinte 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.** **6-Complementação da licença maternidade. A entidade empregadora se compromete a partir de 1º de novembro de 2015 a complementar o período de licença maternidade de maneira que a mãe possa gozar 180 dias de afastamento com salário integral de acordo com a Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, aderindo ao Programa Empresa Cidadã.** Justificativa: Trata-se de um projeto extremamente importante, tanto em termos de satisfação dos funcionários (indiretamente também o pai é beneficiado) como de saúde pública, já que a mãe recebe um estímulo importante para o aumento do período de amamentação. A universalização dos seis meses de licença maternidade, portanto, é uma ação que favorece mães e crianças. Estudos indicam que os benefícios dessa convivência maior nos primeiros meses de vida do bebê têm uma série de ganhos físicos, psicológicos e cognitivos. A criança se desenvolve melhor e é evitada uma série de problemas de saúde que podem ocorrer por conta da falta da amamentação correta ou do acompanhamento da mãe nos primeiros anos de vida. É um projeto que, acima de tudo, valoriza a família, que é o valor maior da sociedade. As empresas começam a enxergar seu funcionário não apenas como mão-de-obra, mas como um real cidadão. E esse valor não tem preço. É um ciclo benéfico para todos. Os funcionários trabalharão mais felizes, por terem dado a atenção necessária a seus recém-nascidos e também por saber que sua empresa se preocupa com seu bem-estar. É um engano pensar que as empresas serão oneradas ou irão olhar as mulheres de outra maneira diante na nova legislação. Esse tempo já passou. O mundo empresarial evoluiu e sabe da importância da mulher. A mulher já conquistou seu espaço, eliminou as diferenças, ganhou cada vez mais novas boas oportunidades no mercado. Essa tese de rejeição da mulher falece exatamente por ir na contramão dessas conquistas e da responsabilidade empresarial atual. **7-Ausências abonadas. A Entidade abonará a falta ao serviço, dos empregados impedidos de comparecerem ao trabalho em virtude da ocorrência de eventos naturais ou de outros motivos considerados de força maior como por exemplo, greve do transporte coletivo municipal ou**



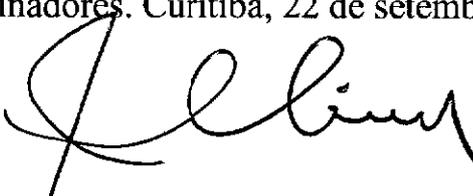
intermunicipal, que sejam de conhecimento público e independam da vontade dos mesmos. Justificativa: O atendimento dessa reivindicação é uma ampliação do caráter das cláusulas sociais para o bom relacionamento e a confiança entre o capital e o trabalho. **8-Estabilidade Pré-Aposentadoria (cláusula 13ª do atual ACT).** Aos empregados que estiverem a um máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que contem, no mínimo, 05 (cinco) anos de serviço 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. Justificativa: A estabilidade provisória desses trabalhadores não tem custo direto na folha de pagamento das entidades. É uma questão de humanidade. **9-Banco de Horas (cláusula 15ª do atual ACT).** Nova redação do parágrafo 2º - **Balanço:** “Decorridos 11 (onze) meses contados do início de vigência deste acordo, será efetuado um balanço do Banco de Horas, verificando o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. O saldo credor de horas, ao empregado, resultante desta operação será compensado no mês subsequente. Não havendo compensação no 12º mês as horas positivas serão pagas com o acréscimo legal e as horas negativas serão remidas (abonadas).” § 1º - As horas trabalhadas nos domingos de descanso remunerado, serão pagas com acréscimo legal no mês subsequente. § 2º - Somente duas horas excedentes diárias integrarão o saldo do banco de horas. Excepcionalmente as demais horas excedentes do dia serão pagas com acréscimo legal no mês subsequente. **10-Plano de Saúde – A Entidade fornecerá plano de Saúde aos empregados no regime de coparticipação, sendo que a Entidade pagará o valor da mensalidade para todos os empregados, sem escalonamento.** Justificativa: Essa é maior e mais justa reivindicação dos empregados do SENAC-PR e SESC-PR, uma vez que as Entidades estão aderindo o regime de coparticipação imposto pelo mercado é também justo que o custo não fique totalmente com o empregado, sendo assim cada um custeia uma parte justa e sem distinção de classe salarial. **11-Plano de Saúde – Dispensa.** Em caso de rescisão de contrato de trabalho a Entidade empregadora manterá o Plano de Saúde para o ex-empregado até 03 (três) meses após o desligamento. **12-Liberação/abono de 40 horas mensais para que o empregado que esteja em curso superior e necessite prestar estágio obrigatório.** A referida liberação/abono ocorrerá com a devida apresentação pelo empregado da solicitação da faculdade/universidade. **13-Abono de faltas – filhos (cláusula 19ª).** Nova redação: Assegura-se o direito a ausência remunerada aos Empregados, de até 32 horas/ano, para levar ao médico o filho menor até o mês em que completar 16 (dezesseis) anos de idade, pais ou cônjuge, mediante comprovação por meio de atestado médico.



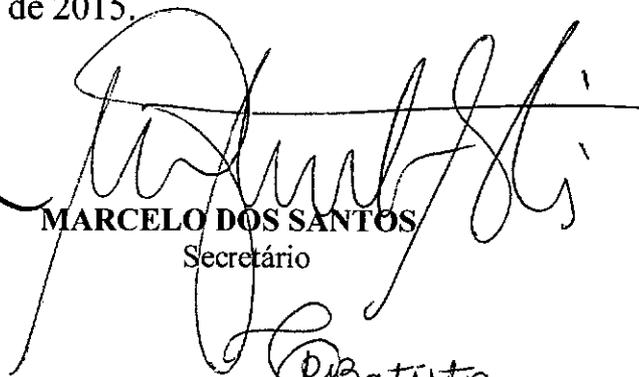
entregue no prazo de 72 (setenta e dois) horas. Justificativa: Trata-se da humanização das relações do trabalho, reconhecendo a responsabilidade social para com a família que deve ser compartilhada pelas entidades. **14-Aumento no período de afastamento por falecimento de ente direto (pais, filhos, cônjuge) para cinco dias corridos. 15-Vale Cultura. Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho a Entidade empregadora se inscreverá no programa do Vale Cultura previsto na Lei 12.761 de 27 de dezembro de 2012. 16-Liberação de Dirigentes Sindicais. Serão consideradas como faltas legais justificadas dos empregados dirigentes do SENALBA-PR, sem prejuízo da remuneração respectiva, férias legais ou 13º salário, a ausência para exercer atividades sindicais, mediante convocação prévia do Sindicato e aviso ao empregador, limitada essa dispensa em 15 dias por ano. 17-Exclusão da cláusula nº 07 (Horas Extraordinárias) do atual ACT 2014/2015. 18-As demais cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho serão todas renovadas sem alteração para o período de 1º de novembro de 2015 à 31 de outubro de 2016.** A seguir o Presidente passou a explicar o que representa a alínea “2” do Edital de Convocação: *Fixação da contribuição assistencial para o financiamento da campanha de revisão da Convenção Coletiva de Trabalho, dos Acordos Coletivos, despesas assistenciais e administrativas do Sindicato, de acordo com o artigo 8º, IV, da Constituição Federal, conjugado com o artigo 513, letra “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, e com a sugestão apresentada pelo Diretor Secretário, foi proposto a que satisfizesse o plenário, nos seguintes termos: a Assembleia Geral da categoria profissional estabelece a Contribuição Assistencial, nos termos acima, 50% (cinquenta por cento) do aumento negociado, acrescido dos benefícios indiretos, como vale-alimentação e tickets, sobre a remuneração do mês de novembro que será descontada pelo empregador, em uma única vez de cada integrante da categoria profissional e recolhida ao Sindicato Profissional em bloqueto bancário por este fornecido, até o dia 08 de dezembro de 2015, ou na Tesouraria do Sindicato. Colocada em votação secreta, tendo funcionado os mesmos escrutinadores, o resultado foi de 103 (cento e três) votos APROVO, nenhum voto nulo e nenhum voto em branco, ou seja, aprovação por unanimidade da proposta conforme apresentada. Discutida a alínea “3” da Ordem do Dia: *Autorização para o Sindicato, através de sua Diretoria, estabelecer negociações coletivas e assinar convenções coletivas com os Sindicatos Patronais ou acordos diretamente com entidades empregadoras.* Da mesma forma que nas alíneas anteriores, após a discussão e funcionamento sempre os mesmos escrutinadores, foi realizada a votação que apresentou o seguinte resultado: 103 (cento e três) votos APROVO, ou seja, aprovação por unanimidade. Na sequência, foi apreciada a alínea “4” do Edital de Convocação: *Autorização para que o Sindicato, através de sua**



Diretoria, possa suscitar Dissídio Coletivo para revisão da Convenção Coletiva de Trabalho perante o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região. Esclarecido o plenário, a matéria foi votada com as mesmas precauções anteriores, tendo funcionado os mesmos escrutinadores, resultando aprovado por unanimidade dos presentes da Assembleia. Finalmente apreciando a alínea "5" da Ordem do Dia: *Autorização para que o Sindicato, através de sua Diretoria, possa adaptar, modificar, suprimir ou acrescentar qualquer das reivindicações aprovadas, para efeito de negociação ou Dissídio Coletivo de Trabalho.* Com o mesmo procedimento, foi discutida e procedida a votação da alínea "5" que obteve aprovação por unanimidade. Vencida a Ordem do Dia, com os agradecimentos pela presença de todos, o Presidente deu por encerrados os trabalhos da Assembleia, às 21 (vinte e uma) horas do que era para constar eu, Marcelo dos Santos, Secretário para o ato, lavro a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai assinada pelos componentes da mesa diretora da Assembleia e pelos escrutinadores. Curitiba, 22 de setembro de 2015.



JUVENAL PEDRO CIM
Presidente



MARCELO DOS SANTOS
Secretário



MAURICIO ABREU DOS REIS
Escrutinador



CAMILA RIBEIRO BATISTA
Escrutinadora



LUIZ CARLOS
Assessor Jurídico