SENALBA-PR

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ENTIDADES CULTURAIS, RECREATIVAS, DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, DE ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO ESTADO DO PARANÁ
Fundado em 02/02/1981 – Cód. Sind. 010.215.01526.3 – CNPJ 75.992.446/0001-49
Rua Treze de Maio, 835 – Curitiba – PR / CEP 80510-030 / Telefone (41) 3029-1522
Site **www.senalbapr.com.br** / e-mail **senalbapr@senalbapr.com.br**

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 29 DE SETEMBRO DE 2016.

Aos 29 (vinte e nove) dias do mês de setembro do ano de 2016 (dois mil e dezesseis), 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 42 (quarenta e dois) associados e integrantes da categoria profissional, que apuseram suas assinaturas em lista de presença. Declarados abertos os trabalhos pelo Presidente do Sindicato, Senhor Juvenal Pedro Cim, o qual convidou para secretariar os trabalhos o associado João Albino Schilipake 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 13 de setembro de 2016, página 09. 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 um escrutinador para esse fim, tendo a escolha recaido no nome de Maurício Abreu dos Reis. 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 as datas bases de novembro de 2016 à abril de 2017.* 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 escrutinador Maurício

Abreu dos Reis, positivou-se a alínea "1" da Ordem do Dia, por unanimidade de votos, ou seja, 42 (quarenta e dois) 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 para todos os trabalhadores, independente do valor do salário, de 100% do INPC-IBGE correspondente ao período de 1º de novembro de 2015 a 31 de outubro de 2016.** Justificativa: Trata-se de garantir aos salários o mesmo poder de compra que tinham em novembro de 2015. O reajuste anualizado dos salários dos trabalhadores repondo as perdas inflacionárias é uma prática universal. **2-Valorização salarial - sobre os salários já reajustados em 1º de novembro de 2016 pelo INPC-IBGE será aplicado um arredondamento de duas casas decimais representando um ganho real simbólico em face a atual crise financeira.** Justificativa: Para os trabalhadores da nossa categoria profissional a reivindicação é justa e necessária uma vez que no ano anterior houve sensibilização por parte dos trabalhadores em concordar com tal arredondamento decimal abrindo mão da reposição total da inflação acumulada no período. **3-Fixação do piso salarial para a categoria profissional em R$ 1.290,00 (hum mil e duzentos e noventa reais).** Justificativa: Considerando o valor do salário do 2º Grupo do Piso Regional do Estado do Paraná que foi reajustado no mês de maio para R$ 1.190,20, e que o mesmo será reajustado novamente em abril de 2017, o valor proposto visa se adequar ao piso vigente e recuperar parcialmente diferenças recebidas a menor nesse período. **4-Vale Refeição/Alimentação. Reajuste do valor mínimo para R$ 15,00 (quinze reais) por dia trabalhado/compensado e reajuste de 10% para os trabalhadores que já recebem valores superiores aos R$ 13,00 estipulados na convenção vigente.** 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 apontaram que o valor médio de refeição em Curitiba em 2015 já era em torno de R$ 25,49 e na região sul como um todo em torno de R$ 25,70. **5-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. **6-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. 7-Complementação da licença maternidade. As entidades empregadoras se comprometem a partir de 1° de novembro de 2016 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 n° 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. **8-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. **9-Nova redação para a cláusula 27ª da atual**

CCT – Atestados Médicos. "Atestados Médicos ou Odontológicos. Os atestados médicos ou odontológicos, fornecidos pelos respectivos profissionais, servirão como prova idônea para justificar ausência ao trabalho. Parágrafo Primeiro – Os atestados devem ser apresentados em até 2 (dois) dias após o retorno ao trabalho sob pena de não serem considerados para efeito de abono da falta ao trabalho. Parágrafo Segundo – Se o atestado não for apresentado antes da data em que normalmente é fechado o controle de frequência para confecção da folha de pagamento, é facultado ao empregador descontar os dias de falta. Após a apresentação do atestado no prazo previsto no parágrafo primeiro, o valor do desconto será creditado ao empregado na folha de pagamento imediatamente posterior. Parágrafo Terceiro – Da entrega do atestado médico ou odontológico o empregador, obrigatoriamente, dará recibo, onde conste a data dos dias de afastamento, cujas faltas serão abonadas. 10-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. **11-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, qualquer que seja a modalidade, 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. **12-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). 13-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. 14-Multa. Em caso de atraso no pagamento dos salários e/ou benefícios a entidade empregadora pagará multa equivalente a 30% do salário em favor do empregado. 15-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." 16-Nova cláusula: Empregado horista / Intervalo entre aulas: "Os empregados (instrutores) que recebem por hora/aula deverão ter a sua grade horária distribuída de forma sequencial para que não haja intervalo ente uma aula e outra." 17-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 reinvindicação, vem atender uma reclamação antiga dos empregados. **18-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. 19-As demais cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho serão todas renovadas sem alteração para o período de 1º de novembro de 2016 a 31 de outubro de 2017.** Ato contínuo, passou-se a apresentação da pauta específica discutida e aprovada a ser apresentada ao SENAI-PR e SESI-PR: **1-Reajuste salarial para todos os trabalhadores, independente do valor do salário, de 100% do INPC-IBGE correspondente ao período de 1º de novembro de 2015 a 31 de outubro de 2016.** Justificativa: Trata-se de garantir aos salários o mesmo poder de compra que tinham em novembro de 2015. O reajuste anualizado dos salários dos trabalhadores repondo as perdas inflacionárias é uma prática universal. **2-Valorização salarial - sobre os salários já reajustados em 1º de novembro de 2016 pelo INPC-IBGE será aplicado um arredondamento de duas casas decimais representando um ganho real simbólico em face a atual crise financeira.** Justificativa: Para os trabalhadores da nossa categoria profissional a reivindicação é justa e necessária uma vez que no ano anterior houve sensibilização por parte dos trabalhadores em concordar com tal arredondamento decima abrindo mão da reposição total da inflação acumulada no período. **3-Vale Refeição/Alimentação. Alteração na forma de pagamento do benefício para valor fixo mensal de R$ 650,00 (seiscentos e cinquenta 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$ 26,00, uma vez que pesquisas disponíveis em sites de empresas de alimentação como Sodexo, Ticket, Assert e Alelo em 2015 já apontavam 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. **4-Auxílio Creche. Reajuste para o valor de R$ 320,00 (trezentos e vinte reais), por filho consanguíneo ou legalmente adotado até 6 anos de idade.** 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. O empregado poderá 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. **5-Quebra de caixa. Para os empregados que exercem as funções de tesoureiro, caixa ou que manipulem e/ou guardem valores sob sua responsabilidade 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. 6-Participação nos resultados. A partir do exercício de 2016 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. **7-Complementação da licença maternidade. A entidade empregadora se compromete a partir de 1° de novembro de 2016 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 n° 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. **8-Abono de falta para levar filho ao médico (cláusula 19ª). Nova redação: Assegura-se o direito a ausência remunerada aos Empregados, de até 32 horas/ano, para levar ao**

médico o filho 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. **9-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. **10-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. **11-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 reinvindicação, vem atender uma reclamação antiga dos empregados. **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 de Dirigentes Sindicais. Serão consideradas como faltas legais justificadas dos empregados dirigentes do SENALBA – PR, sem prejuízo da remuneração respectiva, férias legais ou 13° salário, a ausência para exercer atividades sindicais, mediante convocação prévia do Sindicato e aviso ao empregador, limitada essa dispensa em 15 dias por ano. 14-As demais cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho serão todas renovadas sem alteração para o período de 1° de novembro de 2016 a 31 de outubro de 2017.** Na sequencia, informou-se a pauta específica discutida e aprovada a ser apresentada ao SENAC-PR e SESC-PR: **1-Reajuste salarial para todos os trabalhadores, independente do valor do salário, de 100% do INPC-IBGE correspondente ao período de 1° de novembro de 2015 a 31 de**

outubro de 2016. Justificativa: Trata-se de garantir aos salários o mesmo poder de compra que tinham em novembro de 2015. O reajuste anualizado dos salários dos trabalhadores repondo as perdas inflacionárias é uma prática universal. **2-Valorização salarial - sobre os salários já reajustados em 1° de novembro de 2016 pelo INPC-IBGE será aplicado um arredondamento de duas casas decimais representando um ganho real simbólico em face a atual crise financeira.** Justificativa: Para os trabalhadores da nossa categoria profissional a reivindicação é justa e necessária uma vez que no ano anterior houve sensibilização por parte dos trabalhadores em concordar com tal arredondamento decima abrindo mão da reposição total da inflação acumulada no período. **3-Vale Refeição/Alimentação. Alteração na forma de pagamento do benefício para valor fixo mensal de R$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais) 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$ 20,00, uma vez que pesquisas disponíveis em sites de empresas de alimentação como Sodexo, Ticket, Assert e Alelo já apontavam o valor médio de refeição em Curitiba como R$ 25,49 e na região sul como um todo em torno de R$ 25,70 em 2015. 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. **4-Auxílio Creche. Reajuste para o valor de R$ 320,00 (trezentos e vinte 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 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. **5-Participação nos resultados. A partir do exercício de 2016 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-Quebra de caixa. Para os empregados que exercem as funções de tesoureiro, caixa ou <u>que manipulem e/ou guardem valores sob sua responsabilidade</u> 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. 7-Complementação da licença maternidade. A entidade empregadora se compromete a partir de 1° de novembro de 2016 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 n° 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. **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). Aumento do prazo de estabilidade de 18 (dezoito) para 24 (vinte e quatro) meses e/ou redução da carência de 10 (dez) para 5 (cinco) anos de serviço na Entidade.** Justificativa: A estabilidade provisória desses trabalhadores não tem custo direto na folha de pagamento das entidades. Também é importante observar que nos tempos atuais há muita rotatividade nos empregos e poucos completam 10 anos de serviço em tempo de aposentadoria. **10-Banco de Horas (cláusula 15ª do atual ACT). Incluir os seguintes parágrafos: § x - 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. § y - O empregado quando convocado para trabalhar nos feriados e/ou dias de descanso semanal remunerado, cuja jornada não atinja as 8 horas de trabalho, não poderá a Entidade debitar as horas faltantes no banco de horas, devendo as mesmas ser remidas. 11-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 SESC e SENAC, 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. **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-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 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-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. 16-Exclusão da cláusula nº 07 (Horas Extraordinárias) do atual ACT 2016/2017. 17-Licença prêmio – O empregado que completar 10 anos ininterruptos na Entidade empregadora fará jus a uma licença remunerada de 30 dias.** Justificativa: Trata-se de um benefício social de ampla repercussão junto aos empregados da Entidade. **18-Alteração do parágrafo 2º da cláusula 22ª do atual ACT para a seguinte redação: "Com fundamento no parágrafo 1º do artigo 611 da CLT fica autorizado o empregado com menos de 18 anos e com mais de 50 anos a optar pelo parcelamento das férias a seu critério." 19-Promoção por desempenho. Aplicação da avaliação de desempenho e consequente promoção salarial, através do Plano de Cargos e Salários, a proporção de 25% do quadro. Os critérios de avaliação serão amplamente divulgados para todos os empregados. 20-As demais cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho serão todas renovadas sem alteração para o período de 1º de novembro de 2016 à 31 de outubro de 2017.** A seguir, o Presidente da Assembleia passou a explanar 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. Dando continuidade o Senhor Juvenal Pedro Cim lembrou aos presentes que no ano de 2015 o SENALBA-PR não recolheu a contribuição assistencial prevista na assembleia daquele ano e explicou aos presentes que em consideração ao aumento da inflação, a ausência de aumento real nos salários e também o crescimento no número das oposições por parte dos empregados a referida contribuição a Diretoria do SENALBA-PR entendeu que não deveria recolher a contribuição assistencial no ano passado. Lembrou ainda que mesmo nos anos anteriores onde se recolhia a contribuição assistencial dos trabalhadores o SENALBA-PR sempre praticou percentuais razoáveis, no máximo de cinquenta por cento do percentual do reajuste salarial limitado ao teto de 5%, mas mesmo assim com direito de se opor a esse recolhimento os trabalhadores acabavam até se desassociando do sindicato para evitar tal recolhimento, uma vez que os sócios não tem o direito de se opor ao desconto. Entendendo que para a Convenção Coletiva e os Acordos Coletivos de 2016/2017 as circunstâncias nas negociações poderão ser melhores do que foram no período anterior, mesmo que se consiga apenas a reposição da inflação nos salários temos o aumento dos benefícios indiretos como vale alimentação/refeição, auxílio creche, etc, o Senhor Juvenal Pedro Cim formulou a proposta de que o SENALBA-PR poderá ou não recolher a contribuição assistencial nessas negociações. Colocada em votação secreta, tendo funcionado o mesmo escrutinador, o resultado foi de 42 (quarenta e dois) 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 o mesmo escrutinador, foi realizada a votação que apresentou o seguinte resultado: 42 (quarenta e dois) 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 o mesmo escrutinador, 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, João Albino Schilipake, Secretário para o ato, lavro a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai assinada pelos componentes da mesa diretora da Assembleia e pelo escrutinador. Curitiba, 29 de setembro de 2016.

JUVENAL PEDRO CIM
Presidente

JOÃO ALBINO SCHILIPAKE
Secretário

LUIZ CARLOS
Assessor Jurídico

Mauricio Abreu dos Reis
MAURICIO ABREU DOS REIS
Escrutinador