

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002432/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/07/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR040726/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.013352/2017-97
DATA DO PROTOCOLO: 12/07/2017

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

SINDICATO ENTIDADES CULTURAIS RECR.ASS SOC FOR PROF.PR, CNPJ n. 81.105.025/0001-51, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MILTON GARCIA;

ASSOCIACAO COMERCIAL E EMPRESARIAL DE MARINGA, CNPJ n. 79.129.532/0001-83, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CARLOS VALENCIO;

CONSELHO COMUNITARIO DE SEGURANCA DE MARINGA, CNPJ n. 78.092.616/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO TADEU RODRIGUES;

INSTITUTO BRASILEIRO DE GESTAO SOCIAL, CNPJ n. 05.155.053/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANALIA DA ROSA NASSER;

CACINOR - COORDENADORIA DAS ASSOCIACOES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS DO NORTE E NOROESTE DO PARANA, CNPJ n. 76.726.066/0001-25, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LOURIVAL MACEDO;

INSTITUTO CASA MERCOSUL, CNPJ n. 07.144.822/0001-95, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RENATA GIROLDO MESTRINER KRAMBECK;

SOCIEDADE DE GARANTIA DE CREDITO DO NOROESTE DO PARANA, CNPJ n. 11.119.555/0001-73, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EVERALDO BELO MORENO;

E

SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV, CNPJ n. 79.583.241/0001-60, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). MURILO ZANELLO MILLEO e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). IVO PETRY SOBRINHO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2017 a 31 de maio de 2018 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas, integrantes do 2º grupo - Empregados de Agentes Autônomos do Comércio, do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Maringá/PR**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, ficam assegurados os seguintes pisos salariais, para os cargos especificados no item I, correspondentes a **220 (duzentos e vinte) horas mensais**:

I)

| | |
|---|--------------|
| Office-boy (Mensageiro, estafeta, arquivista de documentos) | R\$ 997,33 |
| Auxiliar de Serviços Gerais (Limpeza, conservação ou segurança) | R\$ 1.018,39 |
| Recepcionista | R\$ 1.055,50 |
| Auxiliar de Escritório (Auxiliar de Departamento Pessoal) | R\$ 1.130,98 |
| Demais cargos | R\$ 1.242,35 |

II) Para o cargo de **Atendente de Cobrança** (e todas as demais nomenclaturas diretamente relacionadas ao mesmo cargo):

| | |
|--------------------------|--------------|
| 180 horas mensais | R\$ 1.049,31 |
| 220 horas mensais | R\$ 1.155,73 |

III) Para o **Menor Aprendiz**:

| | |
|-----------------------|-------------|
| Menor Aprendiz | R\$ 907,02* |
|-----------------------|-------------|

Parágrafo primeiro: Considerando que a duração da jornada de trabalho do **menor aprendiz** não pode exceder a **6 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais**, sendo, inclusive, vedadas a prorrogação e a compensação de jornada, conforme dispõe a Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000, **o piso salarial do menor aprendiz, neste caso, será de R\$ 742,10(setecentos e quarenta e dois reais e dez centavos)**. Na hipótese do menor aprendiz ter completado o ensino fundamental, a jornada diária de trabalho poderá ser ampliada **até o limite máximo de 8 (oito) horas ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais** se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. Neste caso, **o piso salarial do menor aprendiz será de R\$ 907,02* (novecentos e sete reais e dois centavos)**.

Parágrafo segundo: Quando o empregado for contratado para cargos diversos dos mencionados nesta cláusula, será sempre assegurado o piso salarial mínimo de **R\$ 1.242,35(um mil duzentos e quarenta e dois reais e trinta e cinco centavos)**.

Parágrafo terceiro: O empregado sujeito ao cumprimento de jornada especial de trabalho, inferior às 220 (duzentos e vinte) horas mensais, **em razão de determinação contida em LEI**, terá assegurado o piso salarial mínimo de **R\$ 1.242,35(um mil duzentos e quarenta e dois reais e trinta e cinco centavos)** com o correspondente parâmetro para divisor de horas.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2017, com um percentual de **4,5% (quatro vírgula cinco por cento)**, a ser aplicado sobre os salários de junho de 2016 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado no Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017).

Parágrafo primeiro. Os salários reajustados, na forma acima estabelecida, recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2016, de modo a dar plena, rasa e geral quitação a qualquer reajuste ou aumento a título de reposição, zerando, dessa forma, todas as perdas salariais havidas no período de 01.06.2016 a 31.05.2017.

Parágrafo segundo. Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2016, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

| Mês de admissão | Coefficiente de correção |
|------------------------|---------------------------------|
| Junho/2016 | 1.0450 |
| Julho/2016 | 1.0385 |
| Agosto/2016 | 1.0297 |
| Setembro/2016 | 1.0255 |
| Outubro/2016 | 1.0244 |
| Novembro/2016 | 1.0221 |
| Dezembro/2016 | 1.0211 |
| Janeiro/2017 | 1.0192 |
| Fevereiro/2017 | 1.0135 |
| Março/2017 | 1.0103 |
| Abril/2017 | 1.0059 |
| Mai/2017 | 1.0049 |

Parágrafo terceiro. Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2016 a 31.05.2017.

Parágrafo quarto. Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, equiparação salarial judicial.

Parágrafo quinto. As empresas poderão, mediante acordo com os sindicatos signatários, ajustar formas de distribuição proporcionais aos índices fixados neste ACT.

Parágrafo sexto. Todos os acordos de parcelamento do índice de reposição salarial instituído neste instrumento coletivo deverão ter a participação do SECRASO-PR.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, as empresas ficam autorizadas a efetuar os descontos, em folha de pagamento de

salários, dos valores relativos a seguro de vida em grupo, associação de empregados, alimentação, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, tratamentos odontológicos, convênios com farmácias, supermercados e congêneres, telefonemas particulares e outros, desde que seja assegurada a livre adesão do empregado a estes benefícios e que os descontos sejam por eles autorizados expressamente.

Parágrafo primeiro. Nos termos do artigo 545 da CLT, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizado, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado, com exceção da contribuição sindical prevista no art. 578 da CLT, cujo desconto independe dessas formalidades.

Parágrafo segundo. Proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores de cheques de clientes ou de terceiros não compensados ou sem fundos, recebidos em pagamento, exceto quando houver descumprimento de resoluções da empresa.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SEXTA - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

Ficam ressalvados os princípios constitucionais que prescrevem a irredutibilidade de salários e o direito adquirido, bem como as hipóteses de transferência transitória do empregado nos termos do art. 469 da CLT, inciso 3º.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA

Os adicionais de horas extras serão pagos nos termos da legislação em vigor.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA OITAVA - QUINQUÊNIO

Fica assegurado a todo empregado o percentual de 2% (dois por cento), a cada 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, a contar da data da sua admissão.

Parágrafo primeiro. O adicional previsto nesta cláusula incidirá, mensalmente, sobre o salário nominal, a partir do mês que completar cada período de 5 (cinco) anos de trabalho.

Parágrafo segundo. As empresas que já mantêm alguma forma de remuneração a premiar seus funcionários mais antigos e que seja mais vantajosa que o benefício estabelecido no *caput* desta cláusula ficam isentas do cumprimento da obrigação aqui convencionada.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

Os adicionais de horas noturnas serão pagos nos termos da legislação em vigor.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA - INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

As empresas se comprometem a adotar todas as medidas propostas através de comissões formadas por membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA – e técnicos qualificados, indicados pelas empresas, visando eliminar as eventuais situações de labor em condições de risco e insalubridade.

Parágrafo primeiro. Enquanto perdurarem as condições de risco e insalubridade será garantido o recebimento dos adicionais legais em grau máximo.

Parágrafo segundo. Esta cláusula não se aplica às empresas que tenham laudo expedido por técnico qualificado junto ao MTE, o qual poderá ser revisto a qualquer tempo. Neste caso, as empresas deverão observar os adicionais previstos no laudo, bem como fornecer os Equipamentos de Proteção Individual – EPI – necessários à diminuição da insalubridade/risco

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE CAIXA

Os empregados em loja ou escritório, enquanto atuarem no cargo de Caixa, recepcionando pagamento de verbas junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de créditos e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e sendo obrigados à prestação de contas aos seus empregadores ou superiores hierárquicos, terão direito a um adicional mensal mínimo equivalente a 10% (dez por cento) do maior salário normativo.

Parágrafo único. O Caixa prestará conta, pessoalmente, dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de créditos, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá, no ato, os valores em cheques, dinheiro e outros títulos de crédito, sob pena de não poder imputar ao Caixa eventual diferença.

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMISSIONADOS

Ao empregado remunerado por comissões fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima mensal equivalente ao piso salarial correspondente ao cargo ocupado, de acordo com a previsão contida na cláusula 3ª

deste Acordo Coletivo, nela incluído o descanso semanal remunerado, que somente prevalecerá no caso das comissões aferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia.

Parágrafo único. As empresas fornecerão aos empregados comissionados o relatório das vendas ou produção realizada no mês, indicando sobre o valor das comissões e o repouso semanal remunerado calculados. O relatório poderá ser entregue até 10 (dez) dias após o pagamento do salário.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição e/ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 15,20 (quinze reais e vinte centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

Parágrafo primeiro. O desconto previsto, no caput desta cláusula, limita-se até **17,33% (dezessete vírgula trinta e três por cento)** do valor do benefício.

Parágrafo segundo. As empresas que já fornecem o benefício em condições superiores às estabelecidas nesta cláusula, deverão dar continuidade à concessão dentro dos mesmos critérios até então praticados.

Parágrafo terceiro. As empresas que, comprovadamente, fornecem benefício equivalente para garantir a alimentação dos seus empregados (tíquete-alimentação, cesta básica, refeitório e outros) ficam eximidas do cumprimento desta cláusula.

Parágrafo quarto. Aos empregados que têm carga horária diária igual à 4 (quatro) horas receberão 50% (cinquenta por cento) do valor do benefício integral, sendo o valor mínimo de R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos). Não fará jus a tal benefício o empregado que tem carga horária inferior à 4 (quatro) horas diárias.

Parágrafo quinto. As empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no PAT, através do site do MTE, www.mte.gov.br/pat, para receber os incentivos fiscais pertinentes.

Parágrafo sexto. O benefício ora instituído não será considerado como salário, em nenhuma hipótese, seja a que título for para nenhum efeito legal.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência só terá validade se expressamente celebrado, com data de início grafada e com a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS do empregado.

Parágrafo único. O contrato de experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, de acordo com a legislação vigente, e não será permitido na readmissão de empregados na função exercida anteriormente.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, o empregador indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRAZO DE HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

As empresas deverão efetuar a homologação do termo de rescisão do contrato individual de trabalho do empregado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data para pagamento das verbas rescisórias. Os prazos para pagamento das verbas rescisórias devem obedecer as disposições contidas no §6º, do art. 477, da CLT.

Parágrafo único. A não observância, pelas empresas, do prazo para a homologação do termo de rescisão de contrato de trabalho acima estipulado, implicará na incidência de multa, em favor do empregado prejudicado, em valor equivalente ao menor piso salarial da categoria estabelecido neste Acordo Coletivo de Trabalho.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TEMPORÁRIOS

Ficam asseguradas aos trabalhadores temporários as garantias mínimas estabelecidas na Lei nº 6.019/74.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BOAS PRÁTICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO - DEMISSÃO APÓS RETORNO DE FÉRIAS

Visando a adoção de condutas que revelem boas práticas nas relações de trabalho, recomenda-se ao empregador que pretender, sem justa causa, dispensar o empregado até 30 (trinta) dias após o retorno de suas férias, comunicá-lo de tal fato, por escrito, até o início do gozo das mesmas.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REEMBOLSO DE DESPESAS DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

As despesas realizadas pelos empregados em cursos de especialização ou reciclagem profissional em línguas estrangeiras, necessárias ao desempenho de suas funções, serão reembolsadas pela empresa em 50% (cinquenta por cento), desde que aprovadas previamente, por escrito, pela empresa.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. (ADCT, art. 10, "b")

Parágrafo único. A estabilidade supramencionada não se aplica nos casos de demissão por justa causa.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que comprovadamente estiver há 12 (doze) meses da AQUISIÇÃO do direito de aposentadoria por tempo de serviço (em conformidade com o que dispõem os arts. 56 e 64, *caput*, do Decreto nº 3.048, de 06.05.99) e que tenha no mínimo 3 (três) anos de serviço na atual empresa, fica-lhe assegurada a garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria. A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez.

Parágrafo primeiro. Para fazer jus à estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar, durante os primeiros 30 (trinta) dias que iniciam o direito a essa estabilidade, a averbação do tempo de serviço mediante a entrega de certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada, caso o empregador, a vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

Parágrafo segundo. A falta de cumprimento dessa obrigação pelo empregado no período aqui estabelecido dispensa o empregador de garantir esta estabilidade.

Parágrafo terceiro. A estabilidade prevista nesta cláusula não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo quarto. É facultado ao empregado renunciar a esta estabilidade convencional em seu próprio benefício, desde que essa renúncia seja feita por escrito e homologada pelo sindicato de trabalhador que o represente.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ACORDO PARA COMPENSAÇÃO E/OU PRORROGAÇÃO

Fica permitida a celebração de acordo coletivo para compensação e/ou prorrogação de jornada de trabalho, entre a entidade sindical de trabalhadores e as empresas, observadas as disposições constitucionais, devendo ser encaminhado à entidade sindical dos empregados para homologação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho para os empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem seu desinteresse pela citada prorrogação.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

Os empregadores poderão instituir banco de horas ficando, desta forma, dispensados do pagamento da remuneração da hora extra, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, devendo essas negociações ter por base as seguintes condições:

- a)** A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de 2 (duas) horas extras diárias e nem 30 (trinta) horas extras mensais;
- b)** A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora e meia de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de 2 (duas) horas extras diárias, mas sejam superiores a 30 (trinta) horas extras mensais;
- c)** A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por 2 (duas) horas de descanso, quando essas horas extras forem realizadas nos sábados, domingos e feriados, exceto para aqueles segmentos cuja atividade laboral exija o trabalho nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito, aos sindicatos de trabalhadores, com a participação do SECRASO-PR, para apreciação e posterior autorização para elaboração de acordos específicos;
- d)** A ausência do empregado do trabalho, para atender os seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com o empregador, poderá ser compensada através do banco de horas na razão de uma (1) hora por uma (1) hora.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALOS PARA DESCANSO

Havendo condições de segurança, os empregadores autorizarão seus empregados a permanecerem no recinto de trabalho para gozar do intervalo para descanso previsto no art. 71 da CLT. Tal situação, se efetivada, não

ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALOS PARA LANCHES

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches, nas empresas que adotam tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada do empregado.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho, que tem o seguinte teor:

PORTARIA Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011.

Dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 74, §2º, e 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; resolve:

Art.1º. Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1º O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

§ 2º Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Art. 2º. Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho,

mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho.

Art. 3º. Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

I - estar disponíveis no local de trabalho;

II - permitir a identificação de empregador e empregado; e

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Art. 4º. Fica constituído Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar estudos com vistas à revisão e ao aperfeiçoamento do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP.

Art. 5º. Em virtude do disposto nesta Portaria, o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no art. 31 da Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, será no dia 1º de setembro de 2011.

Art. 6º. Revoga-se a portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995.

Art. 7º. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI

Parágrafo único. As empresas que estiverem cumprindo as disposições da Portaria nº 1.510/2009 do MTE, utilizando o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho ponto mensal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA

Os empregadores poderão se utilizar da pré-assinalação do horário de intervalo, em substituição à marcação do intervalo.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas dos empregados vestibulandos, no período que comprovarem exames, desde que ocorram na localidade em que trabalhem ou residam.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Ressalvada a existência de condições mais benéficas ao empregado, previstas em regulamento, regimento ou em política interna da empresa, assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (PN nº 095 – TST).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas por motivo de doença devem ser justificadas com atestado médico que indique o período de afastamento necessário e, preferencialmente, com a indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), nos limites estabelecidos pela Resolução nº 1.658/2002 do Conselho Federal de Medicina. O atestado médico deverá ser entregue ao empregador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, contados a partir da data inicial (inclusive) de afastamento do empregado, ou, até o dia em que o mesmo retornar ao trabalho no caso de afastamento de até 5 (cinco) dias. Entregues fora desses prazos, os mesmos não serão considerados para o fim de justificativa válida de ausência ao trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE GREVE NO TRANSPORTE COLETIVO

Considerar-se-á justificada a falta ao trabalho do empregado em razão de greve no transporte público coletivo que efetivamente o impeça de comparecer ao trabalho, ficando a empresa impedida de proceder ao desconto enquanto perdurar a o movimento paredista.

Parágrafo primeiro. Entretanto, considerar-se-á falta injustificada na hipótese da empresa mesmo disponibilizando meio alternativo de locomoção ao empregado, este, ainda assim, faltar ao trabalho.

Parágrafo segundo. A falta justificada prevista nesta cláusula estende-se, exclusivamente, ao empregado que optar pela utilização do vale-transporte como meio efetivo de deslocamento do trabalho para sua residência e vice-versa (Lei nº 7.418/85 e regulamentação), não alcançando, portanto, aqueles que não se utilizam de transporte coletivo para se deslocarem até o local de trabalho, seja por utilizarem-se de veículos próprios ou de terceiros, morarem próximo ao local de trabalho ou fazerem uso de quaisquer outros meios de locomoção.

Parágrafo terceiro. Havendo circulação de pelo menos 30% da frota de ônibus, o empregado não terá sua falta abonada, podendo ser tolerado eventual atraso, a critério do empregador.

Parágrafo quarto. A disponibilização de meio de locomoção não impõe ao empregador a obrigação de 'buscar o empregado na porta da sua casa'. Considerando a localidade de moradia do empregado, o empregador deverá disponibilizar meio de locomoção nas imediações do terminal de ônibus mais próximo da residência do empregado, cabendo ao empregado a responsabilidade de se deslocar da sua residência até o local e no horário previamente definido e informado pelo empregador.

Parágrafo quinto. A comunicação ao empregado a respeito do horário e local será feita pela empresa através de e-mail, contato telefônico, mensagem via aplicativos de telefone celular, ou qualquer outro meio de comunicação que atinja a finalidade

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO APÓS 19H30MIN

Os empregados que tiverem a jornada diária prorrogada, em virtude de cumprimento de jornada de trabalho extraordinária (horas-extras) sem interrupção e desde que permaneçam à disposição do empregador em horário que exceda às 19h30min, farão jus a uma refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento a título de auxílio-alimentação, considerados os mesmos limites e padrões previstos na cláusula 13ª deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo único. A parcela de que trata o caput deste artigo não integrará o salário para quaisquer fins.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Férias serão concedidas por ato do empregador, podendo ser fracionada em até dois períodos, um dos quais, não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

Parágrafo primeiro. O fracionamento de férias poderá ser adotado, inclusive, para empregados maiores de 50 (cinquenta) anos.

Parágrafo segundo. O início do gozo das férias nunca poderá coincidir com dias destinados ao descanso, tais como, sábados, domingos e feriados.

Parágrafo terceiro. Nos casos de pedido de demissão, o trabalhador que contar com quinze dias ou mais de serviço na empresa e menos de 01 (um) ano contado da data da admissão, fará jus ao recebimento das férias proporcionais relativo ao período efetivamente trabalhado.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com número maior que 20 (vinte) empregados, por estabelecimento, concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participarem de reuniões, conferências, congressos e simpósios. A licença será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 5 (cinco) dias sucessivos ou 10(dez) dias alternados no ano.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste. (PN nº 113 – TST).

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIO FARMÁCIA

O SINDASPP poderá instituir, sem custo algum, convênios com farmácias, drogarias, distribuidoras de medicamentos para atender os trabalhadores, desde que os empregadores concordem em efetuar o desconto das despesas decorrentes em folha de pagamento, dentro dos limites salariais dos seus empregados e observado o disposto no caput da cláusula 5ª (DESCONTOS SALARIAIS) deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATIVIDADES SINDICAIS

As empresas, conforme seus critérios, permitirão afixação de cartazes e editais, em locais determinados por elas, e a distribuição de boletins informativos à categoria.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas representadas pelo SECRASO-PR, em seu conjunto, liberarão sem ônus para o SINDASPP, um total de 5 (cinco) empregados para prestar serviços na entidade sindical, observados os seguintes limites e condições:

- a) não haverá liberação de empregados em empresas com menos de 300 (trezentos) empregados;
- b) não haverá liberação de mais de 2 (dois) empregados numa mesma empresa;
- c) não haverá, em hipótese alguma, liberação de mais de 5 (cinco) empregados no total, para o SINDASPP;
- d) as indicações serão feitas pelo SINDASPP e encaminhadas às empresas, mediante ofício conjunto com o SECRASO-PR.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL (SINDASPP)

Por aprovação da Assembleia Geral dos Trabalhadores e em conformidade com o disposto no art. 513 “e” da CLT, fica instituída a contribuição negocial de **2% (dois por cento)** incidente sobre o salário do trabalhador do mês de junho/2017, devidamente corrigido em conformidade com o que dispõe a cláusula de reajuste salarial deste instrumento coletivo, a ser descontada pelo empregador nos salários do mês de julho de 2017, para recolhimento até o dia **10 de agosto de 2017**. O SINDASPP – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e em Empresas Prestadoras de Serviços do Estado do Paraná enviará documento hábil para o devido recolhimento através de boleto bancário.

Parágrafo primeiro. O atraso no recolhimento incorrerá em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração e multa, conforme tabela abaixo, aplicada sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei.

- a) até 15 dias de atraso – 2% (dois por cento);

- b) 16 a 30 dias de atraso – 4% (quatro por cento);
- c) 31 a 60 dias de atraso – 10% (dez por cento);
- d) 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento);
- e) acima de 90 dias de atraso – 20% (vinte por cento).

Parágrafo segundo. Fica assegurado o direito de oposição, em conformidade com a Ordem de Serviço nº 01, de 24 de março de 2009, do Ministério do Trabalho, com prazo de até 10 (dez) dias a partir do registro deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo terceiro. O direito de oposição aos trabalhadores da categoria será mediante expressa manifestação da parte interessada, mediante carta individual legível, com RG, CPF, nome e CNPJ da Empresa, a ser protocolada pessoalmente com documento de identificação nas sedes regionais da entidade, e em Curitiba, somente no seguinte endereço: Rua Iapó, 1566, Prado Velho (Sub-Sede da Federação), nos seguintes horários: das 08hs às 12 e das 13 às 17hs.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL (SECRASO-PR)

As Empresas convenientes repassarão ao SECRASO-PR, espontaneamente, a quantia equivalente a 3% (três por cento) calculada sobre a folha de pagamento do mês de junho/2017, devidamente atualizada nos termos da cláusula 4ª (CORREÇÃO SALARIAL) deste instrumento coletivo, através de boleto bancário a ser enviado por esta entidade sindical patronal, com vencimento em 10/08/2017.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO

As entidades sindicais (patronal e obreira) estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão negativa de débito junto às mesmas, desde que as requerentes comprovem a regularidade dos seus recolhimentos sindicais até a data do pedido.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO

De acordo com a Ementa nº 4, baixada pela Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Instrução de Serviço nº 1, de 17.06.99, fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho deverão ser efetuadas, preferencialmente, junto às entidades sindicais laborais.

Parágrafo único. Quando da homologação da rescisão contratual, o sindicato profissional conveniado

comunicará possíveis irregularidades cometidas no pagamento das verbas rescisórias, bem como eventuais diferenças decorrentes do extinto contrato de trabalho, para regularização dos valores, aplicando-se ao feito o preceito estabelecido no Enunciado nº 330 do TST, evitando-se assim demandas judiciais desnecessárias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO

Com base no que dispõe a Instrução Normativa SRT nº 15, de 14/07/2010, e demais normas aplicáveis ao caso, as empresas ficam obrigadas a apresentar os seguintes documentos no momento da homologação:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) e Termo de Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho (THRCT) em 5 (cinco) vias, não pode ser impresso frente/verso;
- b) Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;
- c) Carta de preposto e instrumentos de mandato que, nos casos previstos nos §§ 2º e 3º do art. 13 e no art. 14 desta Instrução Normativa, serão arquivados no órgão local do MTE que efetuou a assistência juntamente com cópia do Termo de Homologação;
- d) Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
- e) Livro ou Ficha de Registros de Empregados;
- f) Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;
- g) Extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada, independente do motivo da demissão;
- h) Guia de recolhimento rescisório do FGTS (GRRF) quitada, demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;
- i) Conectividade Social - chave de Movimentação do trabalhador, emitida pela conectividade social - Caixa Econômica Federal.
- j) Comunicação de Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;
- k) Atestado de Saúde Ocupacional Demissionário, ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora - NR 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações posteriores;
- l) Prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência, de acordo com a instrução SRT 15 de 14/07/2010, ressaltando que não serão aceitos recibos e cheques não administrativos como forma de pagamento das verbas rescisórias.
- m) O número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável;
- n) Outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho;
- o) Discriminativo das médias das parcelas variáveis da remuneração, quando existente.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RENEGOCIAÇÃO

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alterações substanciais das condições de trabalho e salário, as partes reunir-se-ão para examinar seus efeitos e adotar medidas que julguem necessárias.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIVULGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As partes que firmam o presente instrumento se comprometem a divulgar os seus termos aos seus representados, empregados e empregadores.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 10% (dez por cento) do menor piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais conveniadas. Tal penalidade caberá por infração, por mês e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste. Se a infração for por dolo e o empregado tiver sido indenizado, a multa fica reduzida em 50% (cinquenta por cento).

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORO COMPETENTE

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho de Maringá para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação da presente convenção, tanto em relação às cláusulas normativas quanto às obrigacionais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - VALORIZAÇÃO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

As entidades sindicais laborais signatárias do presente instrumento obrigam-se a comparecer em Juízo, em defesa do que foi pactuado, na hipótese de medida judicial movida por trabalhador que objetive discutir a

validade e/ou legalidade das cláusulas do presente instrumento.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pela entidade sindical patronal da categoria econômica conveniente e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade sindical laboral.

MILTON GARCIA
Presidente
SINDICATO ENTIDADES CULTURAIS RECR.ASS SOC FOR PROF.PR

JOSE CARLOS VALENCIO
Presidente
ASSOCIACAO COMERCIAL E EMPRESARIAL DE MARINGA

ANTONIO TADEU RODRIGUES
Presidente
CONSELHO COMUNITARIO DE SEGURANCA DE MARINGA

ANALIA DA ROSA NASSER
Presidente
INSTITUTO BRASILEIRO DE GESTAO SOCIAL

LOURIVAL MACEDO
Presidente
CACINOR - COORDENADORIA DAS ASSOCIACOES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS DO
NORTE E NOROESTE DO PARANA

RENATA GIROLDO MESTRINER KRAMBECK
Presidente
INSTITUTO CASA MERCOSUL

EVERALDO BELO MORENO
Presidente
SOCIEDADE DE GARANTIA DE CREDITO DO NOROESTE DO PARANA

MURILO ZANELLO MILLEO
Membro de Diretoria Colegiada
SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV

IVO PETRY SOBRINHO
Membro de Diretoria Colegiada
SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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