

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002105/2018  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/08/2018  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR041405/2018  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.012897/2018-67  
DATA DO PROTOCOLO: 10/08/2018

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

SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERICIAS INF PESQ EST PR, CNPJ n. 81.047.508/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALCEU DAL BOSCO;

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). IVO PETRY SOBRINHO;

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO GRUPO COMERCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 81.906.810/0001-03, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). MURILO ZANELLO MILLEO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2018 a 31 de maio de 2019 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados, representados pelas entidades sindicais signatárias, que trabalhem em "empresas de serviços contábeis" e em "empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas", compreendendo todas as atividades pertencentes a essas duas categorias econômicas inclusive as que lhe são conexas e similares**, com abrangência territorial em 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\$ 1.047,20
Auxiliar de Serviços Gerais (Limpeza, conservação ou segurança)	R\$ 1.069,30
Recepcionista	R\$ 1.108,27
Auxiliar de Escritório (Auxiliar de Departamento Pessoal)	R\$ 1.187,53
Demais cargos	R\$ 1.304,46

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

<b>180 horas mensais</b>	R\$ 1.101,77
<b>220 horas mensais</b>	R\$ 1.213,51

III) Para o **Menor Aprendiz**:

<b>180 horas mensais (6 horas diárias)</b>	R\$ 780,55
<b>220 horas mensais (8 horas diárias)</b>	R\$ 954,00

**Parágrafo primeiro.** A duração da jornada de trabalho do menor aprendiz, conforme dispõe a Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000, não pode exceder a 6 (seis) horas diárias, sendo, inclusive, vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. Entretanto, conforme dispõe o mesmo diploma legal, 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 diárias se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

**Parágrafo segundo.** Quando o empregado for contratado para cargos diversos dos mencionados nesta cláusula, será sempre assegurado o piso salarial mínimo de **R\$ 1.304,46 (um mil trezentos e quatro reais e quarenta e seis 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\$ 1.304,46 (um mil trezentos e quatro reais e quarenta e seis centavos)** com o correspondente parâmetro para divisor de horas.

**Parágrafo quarto.** Na hipótese de qualquer dos pisos salariais fixados nesta Convenção Coletiva, durante a sua vigência, ficar abaixo do valor do salário mínimo nacional, será automaticamente reajustado até o limite do novo valor do salário mínimo nacional.

#### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2018, com um percentual de **3% (três por cento)**, a ser aplicado sobre os salários de junho de 2017 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018), respeitando-se as condições especiais firmadas em acordo coletivo de trabalho.

**Parágrafo primeiro.** Os salários reajustados, na forma acima estabelecida, recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2017, 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 01.06.2017 a 31.05.2018.

**Parágrafo segundo.** Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2017, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

Mês de admissão	Coefficiente de correção
Junho/2017	1.0300
Julho/2017	1.0275
Agosto/2017	1.0250
Setembro/2017	1.0225
Outubro/2017	1.0200
Novembro/2017	1.0175
Dezembro/2017	1.0150
Janeiro/2018	1.0125
Fevereiro/2018	1.0100
Março/2018	1.0075
Abril/2018	1.0050
Mai/2018	1.0025

**Parágrafo terceiro.** Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2017 a 31.05.2018.

**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 nesta CCT.

**Parágrafo sexto.** As empresas, inclusive as estatais dependentes e as controladas pelo Estado do Paraná, representadas pelo SESC-PR, que comprovadamente estiverem em dificuldade financeira para cumprir o que determina a caput desta cláusula poderão pleitear, junto às entidades sindicais signatárias, a flexibilização da forma de aplicação do reajuste, bem como o parcelamento do índice de correção salarial ajustado, via resolução intersindical, em até 30 (trinta) dias após registro e arquivamento deste instrumento na Superintendência Regional do Trabalho.

**Parágrafo sétimo.** Todos os acordos de parcelamento do índice de reposição salarial

instituído neste instrumento coletivo deverão ter a participação do SESCAP-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 único.** 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, § 3º.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 de Insalubridade

### CLÁUSULA OITAVA - 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.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

I – As empresas sediadas ou que prestem serviços em **Curitiba** fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 19,00 (dezenove reais)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação que rege a matéria.

II – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número de habitantes, segundo o Censo-2010, seja **superior a 200.000 e estejam localizadas na região metropolitana de Curitiba (Colombo e São José dos Pinhais)**, e as empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número de habitantes, segundo o Censo-2010, seja **superior a 300.000 e estejam localizadas no interior do Estado do Paraná (Maringá)**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 16,50 (dezesesseis reais e cinquenta centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

III – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número de habitantes, segundo o Censo-2010, seja **superior a 200.000 e que não estejam localizadas na região metropolitana de Curitiba (Cascavel e Foz do Iguaçu)**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição 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.

IV – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número, segundo o Censo-2010, seja **superior a 100.000 habitantes, porém inferior a 200.000**

**habitantes (Almirante Tamandaré, Apucarana, Arapongas, Araucária, Campo Largo, Guarapuava, Paranaguá, Pinhais, Toledo e Umuarama)** fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 9,50 (nove reais e cinquenta centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

V – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número, segundo o Censo-2010, seja **inferior a 100.000 habitantes**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 5,10 (cinco reais e dez centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

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

**Parágrafo segundo.** O desconto previsto no item III desta cláusula limita-se até **16% (dezesesseis por cento)** do valor do benefício.

**Parágrafo terceiro.** O desconto previsto no item IV desta cláusula limitar-se até **10% (dez por cento)** do valor do benefício.

**Parágrafo quarto.** O desconto previsto no item V desta cláusula limitar-se até **5,33% (cinco vírgula trinta e três por cento)** do valor do benefício.

**Parágrafo quinto.** As empresas sediadas ou que prestem serviços em quaisquer dos Municípios citados nesta cláusula, 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 sexto.** As empresas que, comprovadamente, fornecem benefício equivalente para garantir a alimentação dos seus empregados (tíquete-alimentação, refeitório e outros) ficam eximidas do cumprimento desta cláusula.

**Parágrafo sétimo.** As empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no PAT, através do site do Ministério do Trabalho, [www.trabalho.gov.br/pat](http://www.trabalho.gov.br/pat), para receber os incentivos fiscais pertinentes.

**Parágrafo oitavo.** 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 - 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 novo contrato de experiência no caso de readmissão de empregados na função exercida anteriormente.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

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

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 DÉCIMA QUARTA - 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 DÉCIMA QUINTA - 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 DÉCIMA SEXTA - ACORDO COLETIVO PARA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

O regime de compensação de jornada de trabalho, quando não fixado para que a compensação ocorra dentro de um mesmo mês, deverá ser formalizado através de Acordo Coletivo de Trabalho entre o sindicato de trabalhadores e as empresas, observadas as disposições constitucionais.



## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho para os empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem a sua impossibilidade de atendimento à citada prorrogação.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DIÁRIA**

A duração diária da jornada de trabalho poderá ser acrescida de horas extraordinárias em número não excedente de 2 (duas).

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS**

As pessoas jurídicas representadas pelo SESC-PR poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelos sindicatos signatários, ficando, desta forma, dispensadas 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 SESC-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.

**Parágrafo primeiro.** Considerando as recentes modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 e, mais especificamente em relação à previsão contida no parágrafo 5º do art. 59 da CLT, diante do posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, externado através da Resolução nº 221, de 21 de junho de 2018, que trata da aplicação da lei no tempo (direito intertemporal) e em observância aos princípios constitucionais da irretroatividade das leis, da segurança jurídica e do direito adquirido, fica convencionado que, durante a vigência deste instrumento, todo e qualquer acordo de banco de horas, independentemente da sua duração, deverá ser celebrado com a participação do sindicato de trabalhadores.

**Parágrafo segundo.** A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Através do presente instrumento coletivo, permite-se aos empregadores e empregados a celebração de acordo para a redução do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para as jornadas de trabalho superiores a 6 (seis) horas.

**Parágrafo único.** É vedada a redução do intervalo intrajornada para os empregados que cumprem jornada de trabalho no regime 12 x 36.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**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 SEGUNDA - PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA**

Os empregadores poderão se utilizar da pré-assinalação do horário de intervalo, em substituição à marcação do intervalo, desde que feita mediante acordo coletivo de trabalho.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 VIGÉSIMA QUARTA - 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, após a ocorrência da ausência ao trabalho. (PN nº 095 – TST)

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - NÃO CARACTERIZAÇÃO DE TEMPO A DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Não será computado como período extraordinário aquele que exceder a jornada de trabalho, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer quaisquer atividades particulares, tais como, práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, entre outras.

**Parágrafo primeiro.** A exclusão do cômputo do interregno de tempo, conforme previsto no caput, se fundamenta em razão dos mesmos não serem considerados tempo à disposição do empregador, ainda que seja ultrapassado o limite de 5 (cinco) minutos previsto no §1º do art. 58 da CLT.

**Parágrafo segundo.** Havendo condições de segurança, os empregadores poderão autorizar 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.

**Parágrafo terceiro.** Os intervalos para descanso previstos no art. 71 e no item 5.4.2. do Anexo II da NR 17 não configuram tempo de trabalho efetivo, tampouco tempo efetivo à disposição do empregador e, portanto, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO 12 X 36**

Faculta-se aos empregadores e empregados, mediante acordo coletivo de trabalho, o

estabelecimento de jornada de trabalho de 12 (doze) horas seguidas, por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, exclusivamente para as atividades que, pela sua natureza, impliquem na necessidade de adoção de escala de revezamento, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

**Parágrafo primeiro.** Deverá o empregador, na hipótese de fracionamento de férias, compatibilizar os períodos acima previstos à regra de proporcionalidade do artigo 130 da CLT.

**Parágrafo segundo.** É vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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)

## Relações Sindicais

### Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas representadas pelo SESCAP-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 SESCAP-PR.

## Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

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/2018 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 Agosto de 2018, para recolhimento até o dia **10 de Setembro de 2018**. 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 desta Convenção no Ministério do Trabalho.

**Parágrafo terceiro.** O direito de oposição aos trabalhadores da categoria das demais regiões do Paraná será mediante expressa manifestação da parte interessada com carta individual legível, contendo nome, RG, CPF, e-mail pessoal e CNPJ da Empresa, encaminhadas via correio sendo válida a data do carimbo da postagem 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 TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DA REPRESENTAÇÃO COLETIVA LABORAL**

Com base na carta sindical que outorga ao SINDASPP a representação profissional por categoria; com fundamento nas normas legais e estatutárias e na jurisprudência dominante, que elege a assembleia geral como órgão soberano para tomada de decisões; amparado no enunciado nº 38 da ANAMATRA cujo teor assegura que é lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto da contribuição para custeio das atividades sindicais, obtida mediante assembleia geral da categoria profissional, ficam as empresas notificadas, a partir da celebração deste instrumento coletivo, a descontar, na condição de simples intermediárias, de todos os seus empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o equivalente a 60% (sessenta por cento) de 1 (um) dia trabalho do mês de novembro/18, a título de contribuição para custeio das atividades sindicais, diante da autorização prévia e expressa manifestada pela categoria profissional na assembleia geral extraordinária realizada no dia 27 de fevereiro de 2018.

**Parágrafo primeiro.** A contribuição de custeio deverá ser recolhida até o dia 10 de dezembro de 2018, através de guia de recolhimento a ser enviada pelos Correios e disponibilizada no site da entidade: [www.sindasp.org.br](http://www.sindasp.org.br).

**Parágrafo segundo.** Eventual insurgência do empregado em razão do desconto efetuado pelo empregador deverá ser solucionada diretamente pelo empregado junto ao SINDASPP, não havendo qualquer imputação de responsabilidade ao empregador em razão do desconto efetuado.

**Parágrafo terceiro.** Fica facultado às empresas, às suas expensas, no prazo acima estabelecido, efetuar o pagamento deste custeio, sem ônus para o trabalhador, ficando desta forma, isenta de qualquer outro tipo de cobrança voltada para realização de acordos coletivos de trabalho ou quaisquer outras negociações/documentações que venham a ser realizadas com o SINDASPP.

**Parágrafo quatro.** As empresas que já realizaram descontos de contribuições equivalentes, com repasse para o SINDASPP, ficam dispensadas do cumprimento desta obrigação.

**Parágrafo quinto.** Na eventualidade da empresa, aqui considerada simples intermediária, ser acionada judicialmente motivado pelo cumprimento da obrigação estabelecida nesta cláusula, o SINDASPP deverá ser chamado à lide para cumprimento dos efeitos da sentença.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REVERSÃO PATRONAL**

Com fundamento no art. 513, alínea “e”, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em **12.07.2018**, às 9h, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal de **3% (três por cento)** sobre o valor total da **folha de pagamento do mês de agosto de 2018**, devidamente atualizada nos termos da cláusula de reajuste/correção salarial deste instrumento coletivo, a ser paga em cota única, pelos empregadores, **até 28 de setembro de 2018**, em favor do SESCAP– PR, através de boleto bancário a ser enviado por esta entidade sindical patronal.

**Parágrafo primeiro.** O atraso no recolhimento implicará em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração mais multa, aplicados sobre o valor atualizado do débito, de acordo com a seguinte tabela:

- 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.** Caso seja ajuizada ação de cobrança, o devedor responderá pelos honorários advocatícios de 20% (vinte por cento).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

Com respaldo na disposição contida no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, e



de acordo com a deliberação da categoria econômica resultante da Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 27 de novembro de 2017, fica instituída a Contribuição Confederativa patronal, para custeio do respectivo Sistema Confederativo, devida por todos os integrantes das categorias econômicas representadas, conforme os parâmetros definidos naquela Assembleia.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

Fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho **poderão** ser efetuadas junto às entidades sindicais laborais.

**Parágrafo primeiro.** Se, no ato homologatório verificar-se a existência de pequenas incorreções, ficará a empresa desobrigada do pagamento das multas previstas nesta Convenção e no § 8º do artigo 477 da CLT, facultando-lhe o pagamento das diferenças no prazo de 5 (cinco) dias úteis, sob pena de, não o fazendo, tornar válida a homologação, tão somente em relação aos valores pagos ao empregado.

**Parágrafo segundo.** As empresas deverão apresentar todos os documentos necessários ao ato de homologação conforme disposto na Instrução Normativa SRT nº 15, de 14/07/2010.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CÂMARA INTERSINDICAL**

Durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, os sindicatos laborais e patronal signatários poderão constituir Câmara Intersindical (ou similar), composta por representantes por eles designados, através da qual disponibilizem serviços opcionais aos respectivos integrantes de sua base comum de representação, tais como, mas não somente: a homologação de rescisão do contrato de trabalho; o auxílio na elaboração/solução no caso de extinção do contrato de trabalho por comum acordo; o auxílio na elaboração/produção de termo de acordo extrajudicial previsto nos artigos 885-B e seguintes da CLT; a intermediação de conflitos coletivos e/ou individuais de trabalho; termo de quitação anual das obrigações trabalhistas; **entre outros**.

**Parágrafo primeiro.** Os sindicatos signatários poderão estabelecer parcerias com outras entidades sindicais laborais e/ou patronais afim de que as mesmas passem a integrar esta Câmara.

**Parágrafo segundo.** O funcionamento da Câmara Intersindical deverá ser disciplinado por regimento interno que, entre outras disposições, definirá as condições para utilização dos serviços que forem colocados à disposição dos seus representados.

#### **Disposições Gerais**

## **Regras para a Negociação**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

As empresas com sede em outros Estados que vierem a prestar serviços nas localidades que compõem a base territorial dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, independentemente de possuírem filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender as condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas antecedentes a esta, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 10% (dez por cento) do menor piso salarial da categoria (**Office-boy - R\$ 1.047,20**), 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 QUARTA - ENCAMINHAMENTO DE ARQUIVOS SEFIP/GFIP A ENTIDADE SINDICAL PATRONAL**

As empresas enviarão, anualmente, ao sindicato patronal os arquivos SEFIP/GFIP (Analítico GRF e RE – Relação de Empregados), ou qualquer documento equivalente, relativos aos meses de fevereiro e de junho, que deverão ser enviados, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente (março e julho, respectivamente).

**Parágrafo único.** Os arquivos acima referidos deverão ser encaminhados para o e-mail: [financeiro@sescap-pr.org.br](mailto:financeiro@sescap-pr.org.br).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ENTREGA DE CÓPIA DA RAIS AO SINDICATO LABORAL**

As empresas deverão encaminhar à entidade sindical representativa dos empregados uma cópia de sua RAIS, ou outro documento equivalente, que contenha a relação de empregados e salários, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data da entrega do referido documento ao órgão competente. A entidade sindical obreira fica obrigada a manter em absoluto sigilo as informações recebidas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÃO SOBRE BASE TERRITORIAL PATRONAL**

A entidade sindical patronal conveniente tem base territorial em todo Estado do Paraná com exceção dos seguintes municípios: Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Arapoti, Assaí, Bela Vista do Paraíso, Bandeirantes, Barra do Jacaré, Cambé, Cambará, Carlópolis, Castro, Centenário do Sul, Congoinhas, Conselheiro Mairink, Cornélio Procópio, Florestópolis, Guapirama, Ibitiporã, Ibaiti, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Jaguariaíva, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiá do Sul, Leópolis, Londrina, Miraselva, Nova América da Colina, Nova Fátima, Ortigueira, Palmeira, Pinhalão, Pirai do Sul, Ponta Grossa, Porecatu, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Reserva, Ribeirão do Pinhal, Ribeirão Claro, Rolândia, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santana do Itararé, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antonio da Platina, Santo Antônio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sengés, Sertanópolis, Sertaneja, Siqueira Campos, Telêmaco Borba, Tibagi,

Tomazina e Uraí.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORO COMPETENTE**

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

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 das categorias econômicas convenientes e os trabalhadores pertencentes às categorias profissionais das respectivas entidades sindicais laborais.

Curitiba, 10 de agosto de 2018.

**ALCEU DAL BOSCO**  
Presidente  
SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERICIAS INF PESQ EST PR

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

**MURILO ZANELLO MILLEO**  
Tesoureiro  
FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO  
GRUPO COMERCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS DO  
ESTADO DO PARANA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA AGE SINDASPP CCT 2018-2019**

[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>.

