

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001912/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/06/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR031114/2015  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.008369/2015-61  
DATA DO PROTOCOLO: 01/06/2015

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

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 Presidente, Sr(a). JOAO SOARES;

E

SINDICATO DAS SOC DE FORMENTO MERCANTIL-FACTORING DO PR, CNPJ n. 68.611.045/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE GOES;

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 2015 a 31 de maio de 2016 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho 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, e Empresas de Fomento Mercantil, Factoring, em todo o do Estado do Paraná, do Plano da CNTC**, 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:

#### 1) Correspondente a 220 horas mensais

- a) Auxiliar de Serviços Gerais (limpeza, conservação e segurança).....R\$ 925,98
- b) *Office-boy (mensageiro, estafeta)*.....R\$ 859,57
- c) Recepcionista.....R\$ 1.157,26
- d) Auxiliares, Assistentes Adm. e Caixas.....R\$ 1.239,79
- e) Demais Cargos.....R\$ 1.405,07

**Parágrafo Único** - Quando o empregado for contratado para cargos diversos dos mencionados nesta cláusula, será sempre assegurado o piso salarial mínimo de R\$ 1.405,07 (Hum mil, quatrocentos e cinco reais e sete centavos).

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO PARA A MESMA FUNÇÃO**

Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção, perceber salário superior ao mais antigo, na mesma função.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2015 com um percentual de **10%** (dez por cento), a ser aplicado sobre os salários de maio de 2015.

**Parágrafo Primeiro** - Os salários reajustados, na forma ora estabelecida, recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2014, 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 01.06.2014 a 31.05.2015.

**Parágrafo Segundo** - Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2014, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela a ser divulgada.

**Parágrafo Terceiro** - Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2014 a 31.05.2015.

**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.

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

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA SEXTA - QUINQUÊNIO**

Fica assegurado a todo empregado o percentual de 2% (dois por cento) a título de quinquênio, para cada 5 (cinco) anos trabalhados, a partir da data da sua admissão.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMISSIONADOS**

Ao empregado remunerado por comissões fica garantida, a partir de 01.06.2015, a remuneração mínima mensal de R\$ 1.405,07 (Hum mil, quatrocentos e cinco reais e sete centavos), porém essa garantia não será cumulativa.

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

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

Os adicionais de horas extras serão pagos com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), em não havendo banco de horas.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA NONA - CONCESSÃO DE TICKET-REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição no valor mínimo de **R\$ 20,00** (vinte reais), em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do

mês, podendo efetuar desconto salarial em até 3% (três por cento) do valor total do ticket-refeição no mês.

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

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

**Parágrafo Quarto** - O benefício ora instituído não será considerado como salário, em nenhuma hipótese, seja a que título for, para nenhum efeito legal, tendo natureza eminentemente indenizatória.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PLANO SAÚDE**

É facultado às empresas concederem plano de saúde familiar ou individual aos seus empregados.

**Parágrafo Primeiro** - O benefício, se concedido, cessará automaticamente nas hipóteses previstas em lei e na ocasião do desligamento do funcionário.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de aposentadoria por invalidez, o benefício do plano de saúde, se concedido, cessará no prazo de 06 (seis) meses a contar da data da aposentadoria.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, o empregador ficará obrigado a pagar um auxílio funeral aos dependentes do mesmo, correspondente até 01 (um) salário mínimo nacional, vigente na época do falecimento.

**Parágrafo Primeiro** - O benefício, de caráter indenizatório, será pago pelo empregador juntamente com as verbas rescisórias, ao beneficiário legal do favorecido, desde que seja apresentada documentação pertinente que comprove a sucessão.

**Parágrafo Segundo** - As empresas que já concedem benefício similar, como seguro de vida ou seguro funeral, ficam desobrigadas da concessão do benefício, o qual não é cumulativo.

#### **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CRECHES**

Os empregadores que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não mantiverem creches de forma direta ou conveniada, pagarão as suas empregadas, ou empregados que detenham guarda judicial, auxílio mensal em valor equivalente a 0,20 (dois décimos) do salário mínimo profissional, por filho de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação de tais despesas.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

##### **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência não poderá ser celebrado por prazo inferior de 30 (trinta) dias, devendo a empresa fornecer cópias do mesmo ao empregado, no ato da admissão.

**Parágrafo Único** - O contrato de experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, de acordo com a legislação vigente, e não sendo permitido ao empregador readmitir um mesmo empregado, após findar o contrato de experiência, através de um novo contrato nesta mesma modalidade, quando na mesma função.

#### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

#### **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

Com base no disposto na Lei 12.506/2011 e demais normas aplicáveis, o aviso prévio dado

pelo empregador ao empregado (demissões sem justa causa), de toda a categoria abrangida pela presente convenção coletiva de trabalho, passa a ser regida pelos seguintes preceitos:

a) A partir de um ano e um dia, o aviso prévio previsto nesta cláusula será acrescidos de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 120 (cento e vinte) dias, ou seja, se o empregado foi demitido com 1 ano e 1 dia de labor, o prazo do aviso prévio será de 33 dias, e assim sucessivamente.

b) Nos casos de cumprimento do aviso prévio, o trabalhador somente deverá trabalhar por 30 dias, garantida a redução dos 7 (sete) dias corridos ou 2 (duas) horas por dia trabalhado, **sendo o restante do aviso indenizado pelo empregador.**

c) A baixa na CTPS quando o aviso prévio for indenizado, seguir orientações da Instrução Normativa SRT 15 de 14/07/2010, art.17. Art. 17. Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS deve ser: na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado; e na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

d) O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador (Demissão Sem Justa Causa), poderá liberar-se de cumpri-lo, a empresa não poderá efetuar o desconto, devendo a empresa efetuar o pagamento no prazo legal do art. 477 da CLT.

e) Havendo cumprimento parcial do aviso, o prazo para pagamento das verbas rescisórias será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa do cumprimento, desde que não ocorra primeiro o termo final do aviso prévio, devendo, nesta última hipótese, ser pago no primeiro dia imediato ao termino do prazo do aviso prévio.

f) O aviso prévio previsto na presente cláusula aplica-se somente em benefício do trabalhador, sendo que nos casos de pedido de demissão o aviso prévio aplicável será sempre de 30 dias.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

Fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de um ano de serviço deverão ser efetuadas, preferencialmente, junto às entidades sindicais laborais.

**Parágrafo Primeiro** - 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.

**Parágrafo Segundo** - O sindicato obreiro compromete-se a realizar as homologações das rescisões no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados no prazo legal para quitação das verbas rescisórias, sendo que, em caso de negativa ou impossibilidade por conta do excesso de compromissos, o sindicato deverá apresentar justificativa, à empresa por escrito.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMUNICADO DE HOMOLOGAÇÃO**

As empresas deverão fazer constar no aviso prévio dado a seus empregados a data, horário e local para pagamento das verbas rescisórias e homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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;
- 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;

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

##### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 120 (cento e vinte) dias após o parto.

**Parágrafo Único** - A estabilidade supramencionada não se aplica à empregada com contrato de trabalho por prazo determinado (inclusive o contrato de trabalho por período de experiência e o regido pela Lei nº 6.019/74), e nos casos de demissão por justa causa.

##### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que comprovadamente estiver há 12 (doze) meses da AQUISIÇÃO do direito de aposentadoria integral e que tenha no mínimo 5 (cinco) anos de serviços na atual empresa, fica-lhe assegurada a garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria, ressalvada a dispensa por justa causa. Adquirido esse direito cessa automaticamente essa garantia convencional.

**Parágrafo Primeiro** - O empregado deverá informar e comprovar ao empregador, por escrito,



o direito a aposentadoria integral, para fazer jus a esta garantia.

**Parágrafo Segundo** - 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 profissional que o represente.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME**

Em caso de uso obrigatório de uniforme pelo empregado, a empresa se responsabilizará pelo custo integral do mesmo.

**Parágrafo Único** - Em caso de dano ao uniforme pelo empregado, de forma dolosa, fica o empregador automaticamente autorizado a proceder com o desconto do valor da peça danificada, da remuneração do empregado.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS**

As pessoas jurídicas representadas pelo SINFAC-PR poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelos sindicatos signatários, ficando, desta forma, dispensadas do pagamento da remuneração de 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 1 (uma) hora de trabalho por 1 (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 1 (uma) hora de trabalho por 1 e 1/2 (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 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 SINFAC/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 1 (uma) hora por 1 (uma) hora.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS PARA VESTIBULANDOS**

Serão abonadas as faltas dos empregados vestibulandos, no período que comprovarem exames.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE EMPREGADA GESTANTE**

À empregada gestante é assegurada abono do ponto no caso de consulta médica, comprovada, no limite de 2 (duas) consultas mensais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERNAÇÃO HOSPITALAR**

O empregado não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço, por até 3 (três) dias no ano, consecutivos ou não, por internação hospitalar de filhos com até 6 (seis) anos ou inválido, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. Nesta hipótese, o não comparecimento ao serviço será considerada falta justificada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por mês 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)

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA**

A pré-assinalação do horário de intervalo no ponto poderá ser utilizada pelo empregador, em substituição à marcação do intervalo, desde que feita mediante acordo coletivo de trabalho.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

O início da concessão de férias ao empregado não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados.

### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA NÃO REMUNERADA DIRIGENTES SINDICAIS**

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, por escrito a empresa e com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 5 (cinco) dias sucessivos ou 10 (dez) dias alternados no ano, cabendo ao indicado, no regresso, a prova de sua participação no evento.

**Parágrafo Único** - Caso o empregado, eleito para o cargo de dirigente sindical, renuncie ao mandato, deixará de contar com a estabilidade de que era titular, devendo referida renúncia ser formalizada por escrito perante o sindicato obreiro.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 **5%** (cinco por cento) incidente sobre o salário do trabalhador do mês de junho/2015, 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 junho de 2015, para recolhimento até o dia **10 de julho de 2015**. 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 boleto bancário para o devido recolhimento.

**Parágrafo primeiro:** Em caso de não recolhimento até as datas aprazadas, o empregador arcará com ônus, acrescido da multa estabelecida no Art. 600 da CLT.

**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 até dia 08 de junho de 2015.

**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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REVERSÃO PATRONAL**

Com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal de **3%** (três por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de **junho/2015**, atualizada nos termos da cláusula quinta deste instrumento coletivo, a ser paga, pelos empregadores, em favor do SINFAC - PR, Caixa Econômica Federal, agência 0368, operação 003, conta corrente 3.568-4, ou por cobrança direta via Boleto Bancário.

**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** - O recolhimento do valor devido dar-se-á em quota única até 31/08/2015.

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

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACORDO COLETIVO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - LOCAL DA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO**

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.

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - FORO**

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho das respectivas sedes dos sindicatos obreiros para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação da presente convenção, tanto em relação

às cláusulas normativas quanto às obrigacionais.

**Parágrafo Único** - Para as questões decorrentes da presente convenção, em que o sindicato patronal seja parte, fica eleito o foro de Curitiba.

A entidade sindical patronal conveniente tem base territorial em todo Estado do Paraná.

As entidades sindicais de trabalhadores signatárias declaram ter base territorial em todo o Estado do Paraná, sendo tais informações de inteira responsabilidade das mesmas.

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.

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

JOAO SOARES  
Presidente  
FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO  
GRUPO COMERCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS DO  
ESTADO DO PARANA

JOSE GOES  
Presidente  
SINDICATO DAS SOC DE FORMENTO MERCANTIL-FACTORING DO PR