

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002294/2016  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/06/2016  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035684/2016  
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.011387/2016-19  
DATA DO PROTOCOLO: 21/06/2016

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 Tesoureiro, Sr(a). MURILO ZANELLO MILLEO;

E

SIND. DAS EMPR. DE SERV. DE CONSULT.: ADMINIST., ADVOCACIA, ASSESSORAMENTO, PERICIAS, PESQ. E INFORMACOES E DE SERV. CONTABEIS DOS CAMPOS GERAIS, CNPJ n. 84.793.207/0001-50, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). RITA DE CASSIA DIAS GOMES;

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 2016 a 31 de maio de 2017 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Todos os 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 as essas duas categorias econômicas inclusive as que lhe são conexas e similares**, com abrangência territorial em **Arapoti/PR, Carambeí/PR, Castro/PR, Imbaú/PR, Jaguaíva/PR, Ortigueira/PR, Palmeira/PR, Piraí do Sul/PR, Ponta Grossa/PR, Reserva/PR, Sengés/PR, Telêmaco Borba/PR, Tibagi/PR e Ventania/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\$ 962,68
Auxiliar de Serviços Gerais (Limpeza, conservação ou segurança)	R\$ 983,00
Recepcionista	R\$ 1.018,82
Auxiliar de Escritório (Auxiliar de Departamento Pessoal)	R\$ 1.091,68
Demais cargos	R\$ 1.199,18

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

<b>180 horas mensais</b>	R\$ 1.012,85
<b>220 horas mensais</b>	R\$ 1.115,57

III) Para o **Menor Aprendiz**:

<b>180 horas mensais</b>	R\$ 716,31
<b>220 horas mensais</b>	R\$ 875,50

**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 ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, 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 ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais 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\$ 1.199,18 (um mil cento e noventa e nove reais e dezoito 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\$ 1.199,18 (um mil cento e noventa e nove reais e dezoito centavos)** com o correspondente parâmetro para divisor de horas.

#### 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 2016, com um percentual de **9,82% (nove vírgula oitenta e dois por cento)**, a ser aplicado sobre os salários de junho de 2015 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016), 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 2015, 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 01.06.2015 a 31.05.2016.

**Parágrafo segundo.** Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2015, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

Mês de admissão	Coefficiente de correção
Junho/2015	1.0982
Julho/2015	1.0898
Agosto/2015	1.0835
Setembro/2015	1.0808
Outubro/2015	1.0753
Novembro/2015	1.0671
Dezembro/2015	1.0554
Janeiro/2016	1.0460
Fevereiro/2016	1.0304
Março/2016	1.0207
Abril/2016	1.0163
Mai/2016	1.0098

**Parágrafo terceiro.** Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2015 a 31.05.2016.

**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 SESCAP-CG, que comprovadamente estiverem em dificuldade financeira para cumprir o que determina a caput desta cláusula poderão pleitear, junto às entidades sindicais signatárias, a discussão e 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-CG.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

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** – 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.

#### **CLÁUSULA SEXTA - CHEQUES**

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.

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

#### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - QUINQUÊNIO**

Fica assegurado a todo empregado o percentual de 2% (dois por cento), a cada 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 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 benéfica que o benefício estabelecido no *caput* desta cláusula ficam isentas do cumprimento da obrigação aqui convencionada.

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

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

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

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA NONA - 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 - ADICIONAL DE CAIXA**

Os empregados em loja ou escritório, enquanto atuarem na função de Caixa, na recepção de 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 interessados a seu cargo, terão direito a um adicional mensal mínimo equivalente a 10% (dez por cento) do maior salário normativo.

### **Comissões**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 terceira desta Convenção, 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 que valor as comissões e o repouso semanal remunerado foram calculados. O relatório poderá ser entregue até 10 (dez) dias após o pagamento do salário.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

I - As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número de habitantes, segundo o censo-2010, seja superior a 300.000 habitantes (Ponta Grossa), fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 12,10 (doze reais e dez centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

II - As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número de habitantes, segundo o censo-2010, seja superior a 50.000 habitantes, porém inferior a 300.000 habitantes (Castro e Telêmaco Borba), fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo **de R\$ 7,15 (sete reais e quinze centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

Parágrafo primeiro: O desconto previsto nos itens I e II desta cláusula limita-se a 5% (cinco por cento) do valor do benefício.

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

## Auxílio Saúde

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIO-FARMÁCIA

Os sindicatos convenientes poderão 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.

## **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.

### **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contém até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

a) Ao aviso prévio previsto nesta cláusula será acrescidos de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

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) 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

imediatamente ao término do prazo do aviso prévio.

e) 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.

### **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 - COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

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 DÉCIMA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRAZO PARA 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 nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRESTAÇÃO DE CONTAS DE CAIXA**

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.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 à garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria, ressalvada a dispensa por justa causa.

**Parágrafo primeiro** – O empregado deverá informar ao empregador, por escrito, o total de tempo de serviço, 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.

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

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO APÓS 19:30 HORAS**

Os empregados que tiverem a jornada diária prorrogada sem interrupção, **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 décima segunda desta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

### **Compensação de Jornada**

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

As pessoas jurídicas representadas pelo **SESCAP-CG** 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 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 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 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 **SESCAP-CG**, para apreciação e posterior autorização para elaboração de acordos específicos;

- d) A ausência do empregado ao 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 hora por uma hora.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PRE-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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO 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 TRIGÉSIMA - INTERVALO 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 TRIGÉSIMA 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, que tem o seguinte teor:

PORTARIA Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011, DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE

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.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

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 QUARTA - 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.

## **Férias e Licenças**

### **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**

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **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).

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 **3% (três por cento)** incidente sobre o salário do trabalhador do mês de junho/2016, 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 2016, para recolhimento até o dia **10 de agosto de 2016**. 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 até 30/06/2016**.

**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 na sedes regional do Sindaspp em Ponta Grossa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As empresas locadoras de mão-de-obra temporária e as empresas de prestação de serviços terceirizáveis (com prazo determinado) efetuarão o desconto (com o respectivo repasse) da contribuição sindical de todos os seus trabalhadores, inclusive dos temporários, no mês em que determina a lei ou no primeiro mês de pagamento nos casos em que o trabalhador não tenha trabalhado no mês destinado ao desconto

da contribuição.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REVERSÃO PATRONAL**

Com fundamento no art. 513, alínea \*e\*, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, 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 julho/2016, devidamente atualizada nos termos da cláusula quarta de instrumento coletivo, a ser paga, pelos empregadores, em favor do **SESCAP-CG**.

**Parágrafo primeiro:** O recolhimento do valor devido dar-se-á em quota única até o dia 10/08/2016, mediante depósito na conta corrente do SESCAP-CG (CEF, Agência 0400, Op.003, C/C 1583-0).

**Parágrafo segundo:** No prazo de 30 (trinta) dias as empresas deverão enviar ao SESCAP-CG, fotocópia do comprovante de depósito.

**Parágrafo terceiro:** 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 quarto:** 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 QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.



## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO**

As entidades sindicais (patronal e obreiras) 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 - 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.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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, nos termos do art. 469 da CLT, inciso 3º.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AFIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO**

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 SEXTA - 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 (**Office-boy R\$ 962,68**), 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 SÉTIMA - 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 Ponta Grossa.

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 laborais.

**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

**RITA DE CASSIA DIAS GOMES**  
Vice-Presidente  
SIND. DAS EMPR. DE SERV. DE CONSULT.: ADMINIST., ADVOCACIA, ASSESSORAMENTO,  
PERICIAS, PESQ. E INFORMACOES E DE SERV. CONTABEIS DOS CAMPOS GERAIS

**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>.