

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002263/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/07/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034707/2010
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.009224/2010-72
DATA DO PROTOCOLO: 12/07/2010

SINDICATO DAS SECRETARIAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 80.328.370/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NEURALICE CESAR MAINA;

E

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). MAURO CESAR KALINKE;

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 1º de junho de 2010 a 31 de maio de 2011 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Todos os empregados representados pelo Sindicato das Secretárias e dos Secretários do Estado do Paraná 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 - PISO SALARIAL

Durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, ficam assegurados os salários normativos para os cargos a seguir especificados, para o divisor de 200 horas mensais, correspondendo à jornada de 40 horas semanais:

a) **SECRETÁRIA OU SECRETÁRIO NÍVEL MÉDIO.** Todo aquele que tenha concluído curso de formação profissional em secretariado em nível médio ou aquele que seja portador de certificado de conclusão de 2º grau que, na data da vigência da Lei n.º

9.261/96 (11.01.96), houver comprovado, através de declarações de empregadores, o exercício efetivo, durante pelo menos trinta e seis meses, das atribuições mencionadas no artigo 5º da referida Lei, terá garantido com salário de ingresso de **R\$ 940,00**

b) **SECRETÁRIA OU SECRETÁRIO NÍVEL SUPERIOR.** Todo aquele que tenha concluído a formação profissional em secretariado de nível superior ou que seja portador de qualquer diploma de nível superior e que, na data de início da Lei n.º 9.261/96 (11.01.96), houver comprovado, através de declarações de empregadores, o exercício efetivo, durante pelo menos trinta e seis meses, das atribuições mencionadas no art. 4.º da referida Lei, terá garantido o salário de ingresso de **R\$ 1.657,00.**

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2010, com um percentual de **7,2%** (sete vírgula dois por cento), a ser aplicado sobre os salários de junho de 2009 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2009/2010), 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 2009, 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 01.06.2009 a 31.05.2010.

Parágrafo segundo. Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2009, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

Mês de admissão	Coefficiente de correção
Junho/2009	1.0720
Julho/2009	1.0657
Agosto/2009	1.0595
Setembro/2009	1.0534
Outubro/2009	1.0474
Novembro/2009	1.0413
Dezembro/2009	1.0353
Janeiro/2010	1.0293
Fevereiro/2010	1.0234
Março/2010	1.0175
Abril/2010	1.0116
Mai/2010	1.0058

Parágrafo terceiro. Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2009 a 31.05.2010.

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-PR, 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 deste instrumento no Ministério do Trabalho e Emprego.

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

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

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

CLÁUSULA SEXTA - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

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

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

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.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

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

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE 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 DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

As empresas sediadas ou que prestem serviços em Curitiba fornecerão aos seus empregados, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 8,50** (oito reais e cinquenta centavos) em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar desconto salarial em conformidade com a legislação pertinente.

Parágrafo primeiro. As empresas sediadas ou que prestem serviços em Curitiba, 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 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. Os trabalhadores temporários subordinados à Lei nº 6.019/74 e os terceirizados ficarão sujeitos ao que for determinado pelo tomador de seus serviços quanto à alimentação, ficando as empresas fornecedoras de mão-de-obra eximidas de qualquer ônus no que se refere a este benefício, em se tratando dessa categoria de trabalhadores.

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

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

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO E DOCUMENTOS NECESSÁRIOS

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 primeiro: Quando da homologação da rescisão contratual, o sindicato profissional signatário 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:

Com base no que dispõe a Instrução Normativa MTPS/SRT nº 03, de 21/06/2002, 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 (TRTC) em 4 (quatro) vias;
- b. Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas;
- c. Comprovante de aviso prévio, quando for o caso, ou do pedido de demissão; (*Redação dada pela Instrução Normativa nº 4, de 8 de dezembro de 2006*).
- d. Carta de Preposto com assinatura reconhecida quando não vier o proprietário/sócio-administrador da pessoa jurídica;
- e. Registro do Empregado em livro ou ficha ou cópia dos dados obrigatórios,

quando informatizado (Portaria nº 41, de 28/03/2007);

f. Extrato atualizado da conta vinculada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);

g. Anotação da Chave de Identificação, com letra legível, na parte superior do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRTC), acima do campo "01" (CNPJ/CEI), na via destinada ao trabalhador, obtida ao se utilizar o serviço "Comunicação Movimentação do Trabalhador", via Internet, no Conectividade Social/Empregador, conforme Ministérios da Previdência Social e do Trabalho e Emprego (Portaria Interministerial nº 116/04, de 09.02.2004);

h. No caso de dispensa sem justa causa (código 01), a apresentação da Guia de Recolhimento Rescisório (GRFP) quitada e as guias de habilitação ao Seguro-Desemprego (Comunicação de Dispensa – CD e requerimento anexo);

i. Exame Médico Demissional nos termos da NR nº 07 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;

j. Discriminativo das médias das parcelas variáveis da remuneração, quando existentes, no verso do Termo de Rescisão;

k. Prova bancária de quitação, quando for o caso.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTAGIÁRIOS

Sempre que necessária a utilização de estagiários dos Cursos Técnicos e Superiores de Secretariado: Tecnologia e Bacharelado, é aconselhável que os convênios sejam firmados com Órgãos oficialmente reconhecidos.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

Assédio Moral

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL/ASSÉDIO SEXUAL

É conveniente que as empresas abrangidas por esta convenção promovam campanhas orientativas contra o assédio moral e assédio sexual no local de trabalho com o objetivo de prevenir eventuais constrangimentos e penalidades legais.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIREITO DE IGUALDADE

Os empregadores se comprometem a assegurar o direito de igualdade, condição e oportunidade às mulheres, para concorrerem a qualquer cargo, inclusive o de chefia, atendidos os pré-requisitos estabelecidos pelas empresas, evitando-se qualquer atitude discriminatória (CF, art 3º, inciso IV e Art. 5.º, inciso I).

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 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 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 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.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ÉTICA PROFISSIONAL

Faz parte integrante desta Norma Coletiva o CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL publicado no Diário Oficial da União – seção 1 – página 11.230, de 07/07/89, tendo os profissionais o dever de cumpri-lo.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA

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

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

As pessoas jurídicas representadas pelo SESCAP-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 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-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 hora por uma hora.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALOS PARA LANCHES

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

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALOS PARA DESCANSO

Havendo condições de segurança, os empregadores autorizarão seus empregados a permanecerem no recinto de trabalho para gozar do intervalo para descanso previsto no

art. 71 da CLT. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 1.120, de 8 de novembro de 1995, do Ministério do Trabalho, que tem o seguinte teor:

“Considerando que se abre a possibilidade de empregadores e empregados, em comum acordo, adotarem um controle da jornada de trabalho mais simplificado e adequado à realidade do dia-a-dia no local de trabalho,

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 neste artigo implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual ou convencional vigente no estabelecimento.

§ 2º - O empregado será comunicado antes de efetuado o pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência de qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.”

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

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)

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO APÓS 19H

Os empregados que tiverem a jornada diária prorrogada sem interrupção, desde que permaneçam à disposição do empregador no período compreendido entre 19h00 às 20h00, farão jus a uma refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento a título de auxílio-alimentação, equivalente a R\$8,50 (oito reais e cinquenta centavos).

Parágrafo único. O valor de que trata o *caput* deste artigo não integrará o salário para quaisquer fins.

Férias e Licenças

Licença não Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

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

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIO FARMACIA

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.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Por aprovação da Assembléia 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 julho/2010, devidamente corrigido pela cláusula de reajustes/correções salariais deste instrumento coletivo, a ser descontada pelo empregador nos salários do mês de julho de 2010, para recolhimento até o dia **10 de agosto de 2010** em favor do SINSEPAR, conta corrente n.º 1655-7, agência 377 - código 003 – Caixa Econômica Federal ou Conta Corrente n.º 255.155-1 – agência 1876-7 – código 003 - Banco do Brasil.

Parágrafo primeiro. O atraso no recolhimento incorrerá em juros de mora de 1% ao mês ou fração e multa, conforme tabela abaixo:

- a) até 15 dias de atraso 2%;
- b) 16 a 30 dias de atraso 4%;
- c) 31 a 60 dias de atraso 10%;
- d) 61 a 90 dias de atraso 15%;
- e) acima de 90 dias de atraso 20%.

Parágrafo segundo. O recolhimento feito fora do prazo estabelecido ensejará multa de 20% por mês de atraso, mais correção monetária e juros pelos índices de débitos trabalhistas, revestidos em favor do SINSEPAR.

Parágrafo terceiro. Após o recolhimento, as empresas deverão enviar ao SINSEPAR cópia do devido recolhimento e relação contendo nome, cargo, salário e valor pago.

Parágrafo quarto. Fica assegurado o direito de oposição, mediante documento escrito, individual e de próprio punho, entregue diretamente na sede dos sindicatos convenientes, até dez dias após o registro desta convenção na SRT.

Parágrafo quinto. Quaisquer divergências, esclarecimentos de dúvidas deverão ser tratadas diretamente com o sindicato profissional representante desta categoria que assume toda e qualquer responsabilidade em relação a esta cláusula.

Parágrafo sexto.

Parágrafo sexto. As partes adotam o entendimento da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Ordem de Serviço nº 01, de 24 de março de 2009.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REVERSÃO PATRONAL

Com fundamento no art. 513, alínea e, da C.L.T., e por deliberação da Assembléia Geral Extraordinária Patronal, realizada em 28.05.2010, às 09h15min, 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 junho de 2010, devidamente atualizada nos termos da cláusula de reajustes/correções salariais deste instrumento coletivo, a ser paga em cota única, pelos empregadores, até **31 de agosto de 2010**, 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).

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

O Sindicato profissional adere às Comissões Intersindicais de Conciliação Prévia - CICOP – instituídas por este sindicato patronal com a participação de vários sindicatos de trabalhadores, comissões estas existentes nas cidades de Curitiba, Cascavel, Foz do Iguaçu, Maringá, Pato Branco e Toledo, cujas normas de funcionamento e os mecanismos extrajudiciais de solução de controvérsias trabalhistas estão previstos em Regimento Interno, que tem natureza jurídica de acordo coletivo, ficando aprovadas, nesta Assembléia Geral que deu origem a este instrumento coletivo as validações exigíveis.

Parágrafo primeiro. Comissões semelhantes poderão ser instaladas em outras localidades do Estado, dentro da base territorial dos sindicatos signatários, na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficando autorizadas adesões a outras comissões ou adesões de outros sindicatos às comissões constituídas pelos signatários, devendo esses procedimentos ser realizados mediante acordo firmado entre as partes.

Parágrafo segundo. Nas cidades de Toledo e de Pato Branco as Comissões Intersindicais de Conciliação Prévia - CICOP atuam conjuntamente com a Arbitrat e com a Comissão Multi Sindical de Conciliação Prévia, respectivamente, aderindo ao Regimento Interno daqueles núcleos de conciliação.

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DISPOSIÇÃO SOBRE A BASE TERRITORIAL PATRONAL

A entidade sindical patronal conveniente tem base territorial no 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, Ibiporã, 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 Antonio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sengés, Sertanópolis, Sertaneja, Siqueira Campos, Telêmaco Borba, Tibagi, Tomazina, Uraí.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORO COMPETENTE

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho da cidade de Curitiba/PR 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 pessoas jurídicas (ou equivalentes) que atuam com as categorias econômicas representadas pelo SESCAP-PR e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional representada pelo Sindicato das Secretárias e dos Secretários do Estado do Paraná.

NEURALICE CESAR MAINA
Presidente
SINDICATO DAS SECRETARIAS DO ESTADO DO PARANA

MAURO CESAR KALINKE
Presidente
SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERICIAS INF PESQ EST PR

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