

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR002122/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/06/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR030618/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.007098/2013-64  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/06/2013

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 2013 a 31 de maio de 2014 e a data-base da categoria em 1º de junho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos 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 nº 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\$ 1.198,00**.

**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 nº 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\$ 2.109,00**.

### 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 2013, com um percentual de **8,5%** (oito vírgula cinco por cento), a ser aplicado sobre os salários de junho de 2012 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2012/2013), 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 2012, 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 01.06.2012 a 31.05.2013.

**Parágrafo segundo:** Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2012, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

Mês de admissão	Coefficiente de correção
Junho/2012	1.0850
Julho/2012	1.0776
Agosto/2012	1.0703
Setembro/2012	1.0631
Outubro/2012	1.0559
Novembro/2012	1.0487
Dezembro/2012	1.0416
Janeiro/2013	1.0346
Fevereiro/2013	1.0276
Março/2013	1.0206
Abril/2013	1.0137
Mai/2013	1.0068

**Parágrafo terceiro:** Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2012 a 31.05.2013.

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

**Parágrafo quinto:** As empresas poderão, mediante acordo com os sindicatos signatários, ajustar formas de distribuição proporcionais aos índices fixados nesta CCT.

**Parágrafo sexto:** As empresas, inclusive as estatais dependentes e as controladas pelo Estado do Paraná, representadas pelo SESC-PR, que comprovadamente estiverem em dificuldade financeira para cumprir o que determina a *caput* desta cláusula poderão pleitear, junto às entidades sindicais signatárias, a 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 SESC-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 único:** 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**

I – As empresas sediadas ou que prestem serviços em **Curitiba** fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 12,00 (doze reais)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação que rege a matéria.

II – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número de habitantes, segundo o Censo-2010, seja superior a 200.000 (**Cascavel, Colombo, Foz do Iguaçu, Maringá e São José dos Pinhais**), fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 9,00 (nove reais)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo

efetuar o respectivo desconto salarial.

III – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número, segundo o Censo-2010, seja superior a 100.000 habitantes, porém inferior a 200.000 habitantes (**Almirante Tamandaré, Apucarana, Arapongas, Araucária, Campo Largo, Guarapuava, Paranaguá, Pinhais, Toledo e Umuarama**) fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 6,00 (seis reais)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

IV – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número, segundo o Censo-2010, seja superior a 50.000 habitantes, porém inferior a 100.000 habitantes (**Campo Mourão, Cianorte, Fazenda Rio Grande, Francisco Beltrão, Irati, Paranaíba, Pato Branco, Piraquara, Sarandi e União da Vitória**), fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 3,00 (três reais)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

**Parágrafo primeiro:** O desconto previsto no item II desta cláusula limita-se até 15% do valor do benefício.

**Parágrafo segundo:** O desconto previsto no item III desta cláusula limita-se até 10% do valor do benefício.

**Parágrafo terceiro.** O desconto previsto no item IV desta cláusula limitar-se até 5% do valor do benefício.

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

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA 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**

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;
- b)** Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas;
- c)** Livro ou Ficha de Registros de Empregados;
- d)** Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;
- e)** 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;
- f)** 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;
- g)** Comunicação de Dispensa – CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;
- h)** Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, 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;
- i)** Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;
- j)** 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;
- k)** Prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência;
- l)** O número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável; e,
- m)** Outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho;
- n)** Discriminativo das médias das parcelas variáveis da remuneração, quando existente;
- o)** Conectividade Social – chave de movimentação do trabalhador, emitida pela conectividade social – Caixa Econômica Federal.

#### **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 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 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho, que tem o seguinte teor:

### **PORTARIA Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011.**

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

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

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

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

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

Art. 2º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho.

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

- I - restrições à marcação do ponto;
- II - marcação automática do ponto;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

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

- I - estar disponíveis no local de trabalho;
- II - permitir a identificação de empregador e empregado; e
- III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Art. 3º 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. 4º 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. 5º Revoga-se a portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI

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

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

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

#### **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

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

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO APÓS 19H30MIN**

Os empregados que tiverem a jornada diária prorrogada, em virtude de cumprimento de jornada de trabalho extraordinária (horas-extras) sem interrupção e desde que permaneçam à disposição do empregador em horário que exceda às 19h30min, farão jus a uma refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento a título de auxílio-alimentação, considerados os mesmos limites e padrões previstos na cláusula 11ª desta Convenção.

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

## **Férias e Licenças**

### **Licença não Remunerada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Por aprovação da Assembleia Geral dos Trabalhadores, realizada em 20 de abril de 2013, 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 de 2013, devidamente corrigido pela cláusula de reajustes-correções salariais deste instrumento coletivo para recolhimento até o dia **10 de julho de 2013**, em favor do SINSEPAR, conta corrente nº 1655-7, Agencia 0377, código 003, da Caixa Econômica Federal ou conta corrente nº 255.155-1, Agencia 1876-7, código 003, do 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, em conformidade com a Ordem de Serviço nº 01 de 24 de março de 2009 do Ministério do Trabalho, mediante carta individual protocolada na sede do sindicato da categoria profissional (laboral) conveniente, com prazo de 10 (dez) dias corridos, a partir do Registro da Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho.

**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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REVERSÃO PATRONAL**

Com fundamento no art. 513, alínea e, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em 27.05.2013, às 08h30min, 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 2013, 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 2013**, 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 NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - RENEGOCIAÇÃO**

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

### **Disposições Gerais**

## **Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 Assembleia 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

Curitiba, 11 de junho de 2013.

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> .