

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001765/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 15/07/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR029526/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.009806/2019-97  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/07/2019

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

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

E

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

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 2019 a 31 de maio de 2020 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados representados 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\$ 1.733,02**.

**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\$ 3.051,20**.

## 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 2019, com um percentual de **5% (cinco por cento)**, a ser aplicado sobre os salários de junho de 2018

(salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019), 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 2018, 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 01.06.2018 a 31.05.2019.

**Parágrafo segundo.** Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2018, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

Mês de admissão	Coefficiente de correção
Junho/2018	1.0500
Julho/2018	1.0457
Agosto/2018	1.0415
Setembro/2018	1.0373
Outubro/2018	1.0331
Novembro/2018	1.0289
Dezembro/2018	1.0247
Janeiro/2019	1.0205
Fevereiro/2019	1.0164
Março/2019	1.0123
Abril/2019	1.0082
Mai/2019	1.0041

**Parágrafo terceiro.** As antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2018 a 31.05.2019, poderão ser compensadas, excetuando-se aquelas 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 quarto.** As empresas poderão, mediante acordo com os sindicatos signatários, ajustar formas de distribuição proporcionais aos índices fixados nesta CCT.

**Parágrafo quinto.** 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 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 sexto.** 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.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA SEXTA - 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.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA SÉTIMA - 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\$ 20,00 (vinte reais)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação que rege a matéria.

II – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número de habitantes, segundo o Censo-2010, seja **superior a 200.000 e estejam localizadas na região metropolitana de Curitiba (Colombo e São José dos Pinhais)**, e as empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número de habitantes, segundo o Censo-2010, seja **superior a 300.000 e estejam localizadas no interior do Estado do Paraná (Maringá)**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 17,35 (dezesete reais e trinta e cinco centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

III – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número de habitantes, segundo o Censo-2010, seja **superior a 200.000 e que não estejam localizadas na região metropolitana de Curitiba (Cascavel e Foz do Iguaçu)**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 16,00 (dezesesseis 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 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\$ 10,00 (dez reais)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

V – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número, segundo o Censo-2010, seja **inferior a 100.000 habitantes**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 5,40 (cinco reais e quarenta centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

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

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

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

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

**Parágrafo quinto.** As empresas sediadas ou que prestem serviços em quaisquer dos Municípios citados nesta cláusula, que já fornecem o benefício em condições superiores às estabelecidas nesta cláusula, deverão dar continuidade à concessão dentro dos mesmos critérios até então praticados.

**Parágrafo sexto.** As empresas que, comprovadamente, fornecem benefício equivalente para garantir a alimentação dos seus empregados (tíquete-alimentação, refeitório e outros) ficam eximidas do cumprimento desta cláusula.

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

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

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

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

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

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

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

## **CLÁUSULA NONA - BOAS PRÁTICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Visando a adoção de condutas que revelem boas práticas nas relações de trabalho, recomendase ao empregador que pretender, sem justa causa, dispensar o empregado até 30 (trinta) dias após o retorno de suas férias, comunicá-lo de tal fato, por escrito, até o início do gozo das mesmas

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 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.

## **ASSÉDIO MORAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA 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 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 DÉCIMA QUINTA - 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, bem como as empresas poderão implantar o Código de Conduta, mediante a homologação das entidades sindicais patronais e profissional, para incentivar boas práticas nas relações de trabalho, ampliando o respeito, segurança e harmonia no ambiente de trabalho.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ACORDO COLETIVO PARA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

O regime de compensação de jornada de trabalho, quando não fixado para que a compensação ocorra dentro de um mesmo mês, deverá observar a legislação vigente e os acordos coletivos firmados.

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

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

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 2 (duas) horas extras diárias e nem 30 (trinta) horas extras mensais;

**b)** A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora e meia de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de 2 (duas) horas extras diárias, mas sejam superiores a 30 (trinta) horas extras mensais;

c) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por 2 (duas) horas de descanso, quando essas horas extras forem realizadas nos sábados, domingos e feriados, exceto para aqueles segmentos cuja atividade laboral exija o trabalho nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito, aos sindicatos de trabalhadores, com a participação do SESC-PR, para apreciação e posterior autorização para elaboração de acordos específicos;

d) A ausência do empregado do trabalho, para atender os seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com o empregador, poderá ser compensada através do banco de horas na razão de uma (1) hora por uma (1) hora.

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

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

**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 - 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 PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Empregadores e empregados poderão celebrar acordo individual para a flexibilização do cumprimento da jornada diária de trabalho, de tal forma a permitir que o empregado possa iniciá-la e encerrá-la, da maneira que melhor atender suas necessidades, desde que a jornada diária de trabalho, contratualmente celebrada, seja integralmente cumprida dentro de um mesmo dia, respeitando-se a fruição do intervalo intrajornada, eventual acordo de banco de horas, além de outras eventuais compensações de jornada de trabalho.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 3 (três) 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 3 (três) dias. Entregues fora desses prazos, os mesmos não serão considerados para o fim de justificativa válida de ausência ao trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE GREVE NO TRANSPORTE COLETIVO**

Considerar-se-á justificada a falta ao trabalho do empregado em razão de greve no transporte público coletivo que efetivamente o impeça de comparecer ao trabalho, ficando a empresa impedida de proceder ao desconto enquanto perdurar a o movimento parestista.

**Parágrafo primeiro.** Entretanto, considerar-se-á falta injustificada na hipótese da empresa mesmo disponibilizando meio alternativo de locomoção ao empregado, este, ainda assim, faltar ao trabalho.

**Parágrafo segundo.** A falta justificada prevista nesta cláusula estende-se, exclusivamente, ao empregado que optar pela utilização do vale-transporte como meio efetivo de deslocamento do trabalho para sua residência e vice-versa (Lei nº 7.418/85 e regulamentação), não alcançando, portanto, aqueles que não se utilizam de transporte coletivo para se deslocarem até o local de trabalho, seja por utilizarem-se de veículos próprios ou de terceiros, morarem próximo ao local de trabalho ou fazerem uso de quaisquer outros meios de locomoção.

**Parágrafo terceiro.** Havendo circulação de pelo menos 30% da frota de ônibus, o empregado não terá sua falta abonada, podendo ser tolerado eventual atraso, a critério do empregador.

**Parágrafo quarto.** A disponibilização de meio de locomoção não impõe ao empregador a obrigação de 'buscar o empregado na porta da sua casa'. Considerando a localidade de moradia do empregado, o empregador deverá disponibilizar meio de locomoção nas imediações do terminal de ônibus mais próximo da residência do empregado, cabendo ao empregado a responsabilidade de se deslocar da sua residência até o local e no horário previamente definido e informado pelo empregador.

**Parágrafo quinto.** A comunicação ao empregado a respeito do horário e local será feita pela empresa através de e-mail, contato telefônico, mensagem via aplicativos de telefone celular, ou qualquer outro meio de comunicação que atinja a finalidade.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

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

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

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

**Parágrafo segundo.** Havendo condições de segurança, os empregadores poderão autorizar seus empregados a permanecerem no recinto de trabalho para gozar do intervalo para descanso previsto no art. 71 da CLT. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

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

Na hipótese de fracionamento de férias, deverá o empregador, compatibilizar os períodos previstos no §1º do artigo 134 à regra de proporcionalidade do artigo 130, ambos da CLT.

## **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES**

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS PROFISSIONAIS SECRETÁRIOS E SECRETÁRIAS**

Tendo em vista que Secretariado é profissão de Categoria Diferenciada e Profissão Regulamentada pelas leis 7.377/85 e 9.261/96, a contribuição sindical de que trata o art. 582 da CLT deverá ser revertida em favor do SINSEPAR.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Por aprovação da Assembleia Geral dos Trabalhadores da categoria, realizada em 30 de janeiro de 2019, e, em conformidade com o disposto no Art.513 “e”, 545 e 611-B, inciso XXVI, da CLT, fica instituída a Contribuição Negocial de 2% (dois por cento) incidente sobre o salário do trabalhador do mês de junho de 2019, devidamente corrigido pela cláusula de reajustes-correções salariais deste instrumento coletivo para recolhimento até o dia 31 de agosto de 2019, em favor do SINSEPAR, conta corrente nº 1655-7, Agência 0377, código 003, da Caixa Econômica Federal e a recusa da contribuição pelos empregados resultará na não aplicabilidade dos benefícios desta Convenção Coletiva de Trabalho, pois somente terá garantia de direitos quem contribui para o sindicato profissional.

**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.** Considerando a decisão proferida nos autos de Ação Civil Pública n.º 8318-2011-010-09-00-8, onde demandou-se a possibilidade de cobrança da contribuição negocial dos não associados, resguardado o efetivo direito de oposição e após aprovação da Assembleia Geral dos Trabalhadores a respeito da ampliação do direito de oposição, deliberou-se que, 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 no horário das 14 às 17h, no Escritório do Diretor Jurídico do SINSEPAR, na Rua Pres. Afonso Camargo, 849 (JC CONSULTORIA- com Camila) com prazo de 30 (trinta) dias corridos, a partir do Registro da Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho e somente para os profissionais de secretariado que residem nas cidades do interior do Estado, consideradas as não integrantes de Curitiba e Região Metropolitana, poderão exercer o direito de oposição à contribuição através de e-mail pessoal, endereçado a [sinsepar@gmail.com](mailto:sinsepar@gmail.com), conforme MODELO DE CARTA DE OPOSIÇÃO DO SINSEPAR a seguir e que estará disponível no site do sindicato: [www.sinsepar.com](http://www.sinsepar.com) junto com a CCT já protocolada no Ministério do Trabalho.

**Parágrafo quinto.**

MODELO DA CARTA DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:

Em três vias: uma da empresa, outra do sindicato e outra do Profissional de Secretariado.

Local e data:

Razão social da Empresa:

CNPJ:

Endereço:

Bairro: CEP:

Cidade:

NOME RESPONSÁVEL DO RH:

E-mail do RH ou geral da empresa

Nome completo do profissional:

Data de admissão: cargo:

RG: CPF:

Número Reg.Prof: \_\_\_\_\_ número CTPS: e Série:

Telefone Celular: ( ) \_\_\_\_\_

E-mail para contato:

Prezados Senhores,

Manifesto a minha oposição ao desconto da Contribuição Assistencial

Referente à Convenção Coletiva de Trabalho do período de 01 de junho

de 2018 a 31 de maio de 2019.

Atenciosamente,

Assinatura: \_\_\_\_\_

(não é necessário reconhecer firma)

OBS: Obrigatório o preenchimento de todos os dados solicitados para que a carta seja processada em nosso sistema, deverá ser entregue pessoalmente ou por portador, em três vias, na sede do Dir. Jurídico Dr. João Carlos, ou Camila, na Av. Pres. Afonso Camargo, 849, na JC Consultoria. Não serão aceitas cartas fora do prazo.

**Parágrafo sexto.** 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 sétimo.** As empresas efetuarão o desconto acima observando a legislação vigente, em especial os termos do art. 545 e 611-B, inciso XXVI, ambos da CLT, como simples intermediárias não lhes cabendo nenhum ônus, por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores conveniente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REVERSÃO PATRONAL**

Com fundamento no art. 513, alínea “e”, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em **24.05.2019**, às 10hs, 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 2019, devidamente atualizada nos termos da cláusula de reajuste/correção salarial deste instrumento coletivo, a ser paga em cota única, pelos empregadores, **até 30 de agosto de 2019**, em favor do SESCAP- PR, através de boleto bancário a ser enviado por esta entidade sindical patronal.

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

- a) até 15 dias de atraso – 2 % (dois por cento);
- b) 16 a 30 dias de atraso – 4 % (quatro por cento);
- c) 31 a 60 dias de atraso – 10% (dez por cento);
- d) 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento);
- e) acima de 90 dias de atraso – 20% (vinte por cento).

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

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

Com respaldo na disposição contida no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, e de acordo com a deliberação da categoria econômica resultante da Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 27 de novembro de 2018, fica instituída a Contribuição Confederativa patronal, para custeio do respectivo Sistema Confederativo, devida por todos os integrantes das categorias econômicas representadas, conforme os parâmetros definidos naquela Assembleia.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas antecedentes a esta, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 10% (dez por cento) do menor piso salarial da categoria, 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 TRIGÉSIMA OITAVA - VALORIZAÇÃO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS**

A entidade sindical laboral signatária do presente instrumento obriga-se a comparecer em Juízo, em defesa do que foi pactuado, na hipótese de medida judicial movida por trabalhador que objetive discutir a validade e/ou legalidade das cláusulas do presente instrumento.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ENTREGA DE CÓPIA DA RAIS AO SINDICATO LABORAL**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ENCAMINHAMENTO DE ARQUIVOS SEFIP/GFIP A ENTIDADE SINDICAL PATRONAL**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÃO SOBRE 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 SEGUNDA - AUTORIZAÇÃO PARA DEFESA DOS INTERESSES DA**

## **CATEGORIA ECONÔMICA**

Conforme deliberação tomada em assembleia realizada no dia 24.05.2019, às 10h, fica a entidade sindical patronal devidamente autorizada pelos seus representados a propor e/ou defender-se através das medidas judiciais ou extrajudiciais pertinentes, na estrita defesa dos interesses dos seus representados e/ou de seus representados associados, inclusive de parcela ou parcelas das categorias da sua base de representação, sobre qualquer assunto ou matéria (tais como, mas não somente: fiscal, tributária, previdenciária, cível, comercial, trabalhista, etc.), perante qualquer juízo, instância ou tribunal, repartição pública e órgãos da administração pública, direta ou indireta, federal, estadual e municipal, autarquia ou entidade paraestatal.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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, 08 de julho de 2019.

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

**NEURALICE CESAR MAINA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS SECRETARIAS E SECRETARIOS DO ESTADO DO PARANA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA AGE CCT 2019-2020 SINSEPAR**

[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>.