

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002206/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/08/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR038365/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.108484/2020-53
DATA DO PROTOCOLO: 20/08/2020

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 2020 a 31 de maio de 2021 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional das Secretárias e dos Secretários do plano da CNTI**, 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\$ 1.768,54**.

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\$ 3.113,75**.

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 2020, com um percentual de **2,05% (dois vírgula zero cinco por cento)**, a ser aplicado sobre os salários de junho de 2019 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020), 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 2019, 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 01.06.2019 a 31.05.2020.

Parágrafo segundo. Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2019, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

Mês de admissão	Coefficiente de correção
Junho/2019	1.02050
Julho/2019	1.01878
Agosto/2019	1.01705
Setembro/2019	1.01534
Outubro/2019	1.01362
Novembro/2019	1.01191
Dezembro/2019	1.01020
Janeiro/2020	1.00849
Fevereiro/2020	1.00679
Março/2020	1.00509
Abril/2020	1.00339
Maió/2020	1.00169

Parágrafo terceiro. As antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2019 a 31.05.2020, 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 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 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 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.

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\$ 20,40 (vinte reais e quarenta centavos)** 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\$ 17,70 (dezesete reais e setenta 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\$ 16,32 (dezesesseis reais e trinta e dois centavos)** 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\$ 10,20 (dez reais e vinte centavos)** 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\$ 5,50 (cinco reais e cinquenta 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, <http://www.trabalho.gov.br/sistemas/patnet>, 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, comunicarlo de tal fato, por escrito, até o início do gozo das mesmas

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA - AVISO PRÉVIO EM CASO DE NOVO EMPREGO

O empregado que no decurso do aviso prévio, concedido pela empresa, comprovar a obtenção de novo emprego, ficará dispensado do cumprimento do prazo restante, ficando, a empresa, desobrigada ao pagamento dos salários dos dias do aviso prévio não trabalhado, sendo o pagamento das verbas rescisórias efetuado no prazo previsto no Art. 477, da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTAGEM DO PRAZO DE AVISO PRÉVIO

O prazo de trinta dias correspondente ao aviso prévio conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação dada ao empregado, que deverá ser formalizada por escrito.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 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 (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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (PN nº 095 – TST)

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO/HOME OFFICE

Com base no artigo 6º da CLT com redação dada pela Lei nº 12.551/2011 e os artigos 75 A, B, C, e E da CLT (após Lei nº 13.467/2017), as empresas poderão implementar políticas de flexibilização do local de trabalho, visando a melhoria da qualidade de vida de seus empregados.

Parágrafo primeiro: As políticas para o trabalho à distância poderão ser aplicadas a toda empresa ou às áreas, aos departamentos ou aos setores específicos da empresa, individualmente, através de previsão em Contrato de Trabalho, Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho ou Termo de Adesão.

Parágrafo segundo: As empresas poderão incluir nestas políticas de flexibilização do local de trabalho, os empregados portadores de deficiência.

Parágrafo terceiro: As empresas poderão incluir os empregados que trabalham à distância nos registros de sua matriz, mesmo que o trabalho realizado é em localidade diversa desta.

Parágrafo quarto: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto e demais despesas serão previstas em documento escrito nos termos do parágrafo primeiro.

Parágrafo quinto: A prestação de serviços de forma remota deverá observar as mesmas regras de ergonomia e demais previsões estabelecidas nas NR's do Ministério do Trabalho e, em razão da natureza deste serviço, essencialmente realizado fora do ambiente da empresa, o empregado deverá assinar o respectivo termo de responsabilidade no tocante à observação e correto cumprimento das regras de ergonomia nos termos do parágrafo primeiro.

Parágrafo sexto: Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que previsto em contrato de trabalho, termo aditivo ao contrato de trabalho ou termo de adesão, nos termos do parágrafo primeiro.

Parágrafo sétimo: Constitui obrigação do empregado a preservação do sigilo dos dados e informações acessados de forma remota, mediante observância das normas internas da empresa sobre segurança da informação, sob pena de caracterização de falta grave e das respectivas consequências de natureza trabalhista, sem prejuízo da responsabilização cível e criminal.

Parágrafo oitavo: Fica pactuado que, no caso de adoção do regime de teletrabalho, não haverá, como regra geral, o controle pelo empregador da jornada de trabalho contratual a ser cumprida pelo empregado. Todavia, fica facultado ao empregador, em virtude do seu poder potestativo (mando) e, em razão da natureza do serviço a ser prestado, adotar sistemas de controle da jornada de trabalho do empregado em regime de teletrabalho. Nesse caso, se houver controle de jornada, estará o empregador obrigado no pagamento das horas extraordinárias devidas em caso de extrapolamento da jornada diária ou semanal, ficando ainda garantidos os intervalos constantes dos artigos 66 e 71 da CLT, bem como a percepção do adicional noturno, nos casos em que a jornada for cumprida após as 22 horas, sendo a hora considerada reduzida, na forma do artigo 73 da CLT, inclusive sobre as prorrogações após as 05h00min da manhã.

Parágrafo nono: Fica pactuado que os Contratos de Trabalho, Termos Aditivos ao Contrato de Trabalho ou Termos de Adesão de que trata esta cláusula poderão ser formalizados e assinados, entre empregador e empregado, através de plataformas/ferramentas que possibilitem a assinatura digital, desde que garantida a autenticidade das assinaturas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Poderá o empregador, mediante acordo individual de trabalho, reduzir o intervalo intrajornada de todos os seus empregados, ou apenas daqueles que integrem determinados setores ou departamentos da empresa, respeitando-se sempre o mínimo de 30 (trinta) minutos para as jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATIVIDADES SINDICAIS

As empresas, conforme seus critérios, permitirão afixação de cartazes e editais, em locais determinados por elas, e a distribuição de boletins informativos à categoria.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Por aprovação da Assembleia Geral dos Trabalhadores da categoria, realizada em 19 de junho de 2020, 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 maio-2020, recolhimento até o segundo mês após o protocolo na ME-SRTE, em favor do SINSEPAR, conta corrente nº 1655-7, Agencia 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 n.º 01 de 24 de março de 2009 do Ministério do Trabalho, mediante carta individual por e-mail: docsinsepar@gmail.com, que será protocolada pelo sindicato com prazo de 30 (trinta) dias corridos, a partir do Registro da Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério da Economia, SRTE, conforme MODELO DE CARTA DE OPOSIÇÃO DO SINSEPAR a seguir e que estará disponível no site do sindicato: www.jornaldassecretarias.blogspot.com junto com a CCT já protocolada no Ministério do Trabalho.

Parágrafo quinto.

MODELO DA CARTA DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL: Enviar para: 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:
- Série CTPS
- 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 2020 a 31 de maio de 2021.

Atenciosamente,

Assinatura: _____.

OBS: Obrigatório o preenchimento de todos os dados solicitados para que a carta seja processada em nosso sistema, deverá ser enviada por e-mail: docsinsepar@gmail.com. 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 SEXTA - REVERSÃO PATRONAL

Com fundamento no art. 513, alínea “e”, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em **27.05.2020**, às 14hs, 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 2020, devidamente atualizada nos termos da cláusula de reajuste/correção salarial deste instrumento coletivo**, a ser paga em cota única, pelos empregadores, **até 31 de agosto de 2020**, 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 SÉTIMA - 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 29 de novembro de 2019, às 9h, 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 OITAVA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABRANGÊNCIA DO INSTRUMENTO COLETIVO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 julho, que deverão ser enviados, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente (março e agosto, respectivamente).

Parágrafo único. os arquivos acima referidos deverão ser encaminhados para o e-mail: financeiro@sescap-pr.org.br.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DISPOSIÇÃO SOBRE BASE TERRITORIAL PATRONAL

A entidade sindical patronal convenente 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 SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DEFESA DOS INTERESSES DA CATEGORIA ECONÔMICA

Conforme deliberação tomada em assembleia realizada no dia 27.05.2020, às 14h, 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 OITAVA - 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 SESC-PR e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional representada pelo Sindicato das Secretárias e dos Secretários do Estado do Paraná.

Curitiba, 17 de agosto de 2020.

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 2020-2021 SINSEPAR

[Anexo \(PDF\)](#)

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