

Imprimir

Salvar

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003044/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/10/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR060685/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.017434/2018-91
DATA DO PROTOCOLO: 29/10/2018

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: e Registro nº:

Processo nº: e Registro nº:

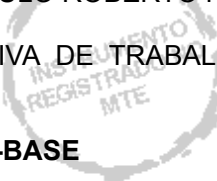
Processo nº: e Registro nº:

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

SINDASPEL - SIND. DOS EMPREG. EM EMPR. DE PREST. DE SERV. A TERCEIROS, CONT. ASSESS.,PERIC.,INF., E PESQ. DE LONDRINA E REGIAO., CNPJ n. 80.919.731/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO ROBERTO NEVES;

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 2018 a 31 de maio de 2019 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Assessoramentos, Perícias, Informações e Pesquisas**, com abrangência territorial em **Apucarana/PR e Araçongas/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, ficam assegurados os seguintes pisos salariais, para os cargos especificados no item I, correspondentes a **220 (duzentos e vinte) horas mensais**:

I)

Office-boy (Mensageiro, estafeta, arquivista de documentos)	R\$ 1.047,20
Auxiliar de Serviços Gerais (Limpeza, conservação ou segurança)	R\$ 1.069,30
Recepcionista	R\$ 1.108,27
Auxiliar de Escritório (Auxiliar de Departamento Pessoal)	R\$ 1.187,53
Demais cargos	R\$ 1.304,46

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

180 horas mensais	R\$ 1.101,77
220 horas mensais	R\$ 1.213,51

III) Para o **Menor Aprendiz**:

180 horas mensais (6 horas diárias)	R\$ 780,55
220 horas mensais (8 horas diárias)	R\$ 954,00

Parágrafo primeiro. A duração da jornada de trabalho do menor aprendiz, conforme dispõe a Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000, não pode exceder a 6 (seis) horas diárias, sendo, inclusive, vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. Entretanto, conforme dispõe o mesmo diploma legal, na hipótese do menor aprendiz ter completado o ensino fundamental, a jornada diária de trabalho poderá ser ampliada até o limite máximo de 8 (oito) horas diárias se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Parágrafo segundo. Quando o empregado for contratado para cargos diversos dos mencionados nesta cláusula, será sempre assegurado o piso salarial mínimo de **R\$ 1.304,46 (um mil trezentos e quatro reais e quarenta e seis centavos)**.

Parágrafo terceiro. O empregado sujeito ao cumprimento de jornada especial de trabalho, inferior às 220 (duzentos e vinte) horas mensais, **em razão de determinação contida em LEI**, terá assegurado o piso salarial mínimo de **R\$ 1.304,46 (um mil trezentos e quatro reais e quarenta e seis centavos)** com o correspondente parâmetro para divisor de horas.

Parágrafo quarto. Na hipótese de qualquer dos pisos salariais fixados nesta Convenção Coletiva, durante a sua vigência, ficar abaixo do valor do salário mínimo nacional, será automaticamente reajustado até o limite do novo valor do salário mínimo nacional.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2018, com um percentual de **3% (três por cento)**, a ser aplicado sobre os salários de junho de 2017 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018), 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 2017, 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 01.06.2017 a 31.05.2018.

Parágrafo segundo. Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2017, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

Mês de admissão	Coefficiente de correção
Junho/2017	1.0300
Julho/2017	1.0275
Agosto/2017	1.0250
Setembro/2017	1.0225
Outubro/2017	1.0200
Novembro/2017	1.0175
Dezembro/2017	1.0150
Janeiro/2018	1.0125
Fevereiro/2018	1.0100
Março/2018	1.0075
Abril/2018	1.0050
Mai/2018	1.0025

Parágrafo terceiro. Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2017 a 31.05.2018.

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

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

Parágrafo sexto. As empresas, inclusive as estatais dependentes e as controladas pelo Estado do Paraná, representadas pelo SESCAP-PR, que comprovadamente estiverem em dificuldade financeira para cumprir o que determina a *caput* desta cláusula poderão pleitear, junto às entidades sindicais signatárias, a flexibilização da forma de aplicação do reajuste, bem como o parcelamento do índice de correção salarial ajustado, via resolução intersindical, em até 30 (trinta) dias após registro e arquivamento deste instrumento na Superintendência Regional do Trabalho.

Parágrafo sétimo. Todos os acordos de parcelamento do índice de reposição salarial instituído neste instrumento coletivo deverão ter a participação do SESCAP-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 único. 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 adquirido, bem como as hipóteses de transferência transitória do empregado nos termos do art. 469 da CLT, § 3º.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - QUINQUÊNIO

Fica assegurado a todo empregado o percentual de 2% (dois por cento), a cada 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, a contar da data da sua admissão.

Parágrafo primeiro. O adicional previsto nesta cláusula incidirá, mensalmente, sobre o salário nominal, a partir do mês que completar cada período de 5 (cinco) anos de trabalho.

Parágrafo segundo. As empresas que já mantêm alguma forma de remuneração a premiar seus funcionários mais antigos e que seja mais vantajosa que o benefício estabelecido no *caput* desta cláusula ficam isentas do cumprimento da obrigação aqui convencionada.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

I – 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 (Apucarana e Araçongas)** fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 9,50 (nove reais e cinquenta centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

II - As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número, 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\$ 5,10 (cinco reais e dez 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 I desta cláusula limita-se até **10%** (dez por cento) do valor do benefício.

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

Parágrafo terceiro. 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 quarto. 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 quinto. As empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no PAT, através do site do Ministério do Trabalho, www.trabalho.gov.br/pat, para receber os incentivos fiscais pertinentes.

Parágrafo sexto. 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 - 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 novo contrato de experiência no caso de readmissão de empregados na função exercida anteriormente.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BOAS PRÁTICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO – DEMISSÃO APÓS RETORNO DE FÉRIAS

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

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.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 DÉCIMA QUINTA - 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 30 (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.

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 ser formalizado através de Acordo Coletivo de Trabalho entre o sindicato de trabalhadores e as empresas, observadas as disposições constitucionais.

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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DIÁRIA

A duração diária da jornada de trabalho poderá ser acrescida de horas extraordinárias em número não excedente de 2 (duas).

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 primeiro. Considerando as recentes modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 e, mais especificamente em relação à previsão contida no parágrafo 5º do art. 59 da CLT, diante do posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, externado através da Resolução nº 221, de 21 de junho de 2018, que trata da aplicação da lei no tempo (direito intertemporal) e, em observância aos princípios constitucionais da irretroatividade das leis, da segurança jurídica e do direito adquirido, fica convencionado que, durante a vigência deste instrumento, todo e qualquer acordo de banco de horas, independentemente da sua duração, deverá ser celebrado com a participação do sindicato de trabalhadores.

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

Através do presente instrumento coletivo, permite-se aos empregadores e empregados a celebração de acordo para a redução do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para as jornadas de trabalho superiores a 6 (seis) horas.

Parágrafo único. É vedada a redução do intervalo intrajornada para os empregados que cumprem jornada de trabalho no regime 12 x 36.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho.

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.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Ressalvada a existência de condições mais benéficas ao empregado, previstas em regulamento, regimento ou em política interna da empresa, 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, após a ocorrência da ausência ao trabalho. (PN nº 095 – TST)

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 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.

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 paredista.

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.

Parágrafo terceiro. Os intervalos para descanso previstos no art. 71 e no item 5.4.2. do Anexo II da NR 17 não configuram tempo de trabalho efetivo, tampouco tempo efetivo à disposição do empregador e, portanto, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO 12 X 36

Faculta-se aos empregadores e empregados, mediante acordo coletivo de trabalho, o estabelecimento de jornada de trabalho de 12 (doze) horas seguidas, por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, exclusivamente para as atividades que, pela sua natureza, impliquem na necessidade de adoção de escala de revezamento, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco)

dias corridos, cada um.

Parágrafo primeiro. Deverá o empregador, na hipótese de fracionamento de férias, compatibilizar os períodos acima previstos à regra de proporcionalidade do artigo 130 da CLT.

Parágrafo segundo. É vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Fica instituída, nos termos do artigo 513, alínea "e", da CLT, segundo a forma fixada pela Assembléia Geral dos trabalhadores, Taxa Assistencial no valor de **3% (três por cento)** a ser descontada da remuneração dos empregados no mês de **outubro de 2018**, a ser pago até o dia **10 do mês de novembro de 2018**, atualizado nos termos da cláusula quarta, em guias fornecidas pelo SINDASPEL, devendo os empregadores efetuar o desconto de seus empregados, sob pena de responderem pelos mesmos.

a) Os empregados admitidos após esta data deverão efetuar o pagamento no dia 10 do mês subsequente à contratação.

b) Em havendo rescisão de contrato antes do vencimento da parcela a ser descontado a título de contribuição assistencial, o empregador deve efetuar referido desconto e repassar ao sindicato obreiro no dia 10 do mês subsequente.

Parágrafo primeiro. O atraso no recolhimento incorrerá em juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração e multa, conforme tabela abaixo, aplicada sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei:

a) até 30 (trinta) dias de atraso 2% (dois por cento).

b) de 30 a 60 (sessenta) dias de atraso, 4% (quatro por cento);

c) acima de 60 (sessenta) dias de atraso, 10% (dez por cento);

Parágrafo segundo. Fica assegurado o direito de oposição aos empregados não associados, "O direito de oposição deverá ser exercido até 15 dias antes do desconto do empregado, os empregados que prestam serviços em Londrina poderão fazê-lo mediante documento escrito e entregue pessoalmente ou por procuração na sede do

sindaspel, os empregados que prestam serviços no restante da base territorial poderão fazê-lo via correio com aviso de recebimento, procuração ou qualquer outro meio de entrega (moto taxi, moto entregador, etc.).

Parágrafo terceiro. As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhados ao Sindicato Laboral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REVERSÃO PATRONAL

Com fundamento no art. 513, alínea “e”, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em **12.07.2018**, às **9h**, 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 setembro de 2018, devidamente atualizada nos termos da cláusula de reajuste/correção salarial deste instrumento coletivo, a ser paga em cota única, pelos empregadores, até **31 de outubro de 2018**, 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 QUINTA - 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 2017, 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 REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 - 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 (**Office-boy - R\$ 1.047,20**), 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FORO COMPETENTE

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho de Araçongas 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 empresas representadas pela entidade sindical patronal das categorias econômicas convenientes e os trabalhadores pertencentes às categorias profissionais das respectivas entidades sindicais laborais.

Araçongas, 17 de outubro de 2018.

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

PAULO ROBERTO NEVES
PRESIDENTE
SINDASPEL - SIND. DOS EMPREG. EM EMPR. DE PREST. DE SERV. A TERCEIROS, CONT. ASSESS., PERIC., INF., E
PESQ. DE LONDRINA E REGIAO.

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE CCT 2018-2019 SESCAP-PR SINDASPEL

[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>.