**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001833/2020
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/07/2020
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR036766/2020
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.107598/2020-86
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/07/2020

**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

SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV, CNPJ n. 79.583.241/0001-60, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). IVO PETRY SOBRINHO;

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO GRUPO COMERCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 81.906.810/0001-03, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). MURILO ZANELLO MILLEO;

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) **dos empregados, representados pelas entidades sindicais signatárias, 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 - 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$ 1.122,10** |
| Auxiliar de Serviços Gerais (Limpeza, conservação ou segurança) | **R$ 1.145,77** |
| Recepcionista | **R$ 1.187,53** |
| Auxiliar de Escritório (Auxiliar de Departamento Pessoal) | **R$ 1.272,46** |
| Demais cargos | **R$ 1.397,76** |

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

| | |
|---|---|
| **180 horas mensais** | **R$ 1.180,57** |
| **220 horas mensais** | **R$ 1.300,30** |

III) Para o **Menor Aprendiz:**

| | |
|---|---|
| **180 horas mensais (6 horas diárias)** | **R$ 855,00** |
| **220 horas mensais (8 horas diárias)** | **R$ 1.045,00** |

**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$ 1.397,76 (um mil trezentos e noventa e sete reais e setenta 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$ 1.397,76 (um mil trezentos e noventa e sete reais e setenta 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 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, compensando, dessa forma, todas e quaisquer perdas salariais ocorridas 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 | Coeficiente 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 |
| Maio/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 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 no "Sistema Mediador".

**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 - 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**. Ficam isentas do cumprimento desta obrigação as empresas que mantém formas de remuneração, premiação e/ou reconhecimento adicional (tais como: bônus, prêmios, programa de participação nos resultados, entre outros), que visem premiar seus empregados, desde que sejam mais vantajosos economicamente do que o benefício estabelecido no *caput* desta cláusula e desde que estas formas de remuneração sejam fixadas em acordo coletivo.

**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 (dezessete 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 (dezesseis 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% (dezessete vírgula trinta e três por cento)** do valor do benefício.

**Parágrafo segundo**. O desconto previsto no item III desta cláusula limita-se até **16% (dezesseis 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 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**

**Aviso Prévio**

**CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

**CLÁUSULA DÉCIMA - 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, comunica-lo 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 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.

**Estabilidade Aposentadoria**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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**. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

**Intervalos para Descanso**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 30 (trinta) minutos para as jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias.

**Controle da Jornada**

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA**

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

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

As faltas por motivo de doença devem ser justificadas com atestado médico que indique o período de afastamento necessário e, preferencialmente, com a indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), nos limites estabelecidos pela Resolução nº 1.658/2002 do Conselho Federal de Medicina. O atestado médico deverá ser entregue ao empregador, no prazo máximo de 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

**Parágrafo décimo.** 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.

## 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.

**Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas representadas pelo SESCAP-PR, em seu conjunto, liberarão sem ônus para o SINDASPP, um total de 5 (cinco) empregados para prestar serviços na entidade sindical, observados os seguintes limites e condições:

**a**) não haverá liberação de empregados em empresas com menos de 300 (trezentos) empregados;

**b**) não haverá liberação de mais de 2 (dois) empregados numa mesma empresa;

**c**) não haverá, em hipótese alguma, liberação de mais de 5 (cinco) empregados no total, para o SINDASPP;

**d**) as indicações serão feitas pelo SINDASPP e encaminhadas às empresas, mediante ofício conjunto com o SESCAP-PR.

**Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Por aprovação da Assembleia Geral dos Trabalhadores e em conformidade com o disposto no art. 513 “e” da CLT, fica instituída a contribuição negocial de 2% (dois por cento), incidentes sobre o salário do trabalhador do mês de Setembro/2020, devidamente corrigido em conformidade com o que dispõe a cláusula de reajuste salarial deste instrumento coletivo, a ser descontada pelo empregador para recolhimento até o dia 10 de outubro de 2020. O SINDASPP – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e em Empresas Prestadoras de Serviços do Estado do Paraná enviará documento hábil para o devido recolhimento através de boleto bancário.

**Parágrafo primeiro.** O atraso no recolhimento incorrerá em juros de mora 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 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. Cumprindo Acordo Judicial do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) entre SINDASPP e o MINISTÉRIO PUBLICO DO TRABALHO, é assegurado o direito de oposição à contribuição negocial com prazo** de até 10 (dez) dias, a iniciar-se na data do

registro da Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo terceiro.** O direito de oposição aos trabalhadores da categoria será mediante expressa manifestação da parte interessada **com carta individual legível**, contendo nome, RG, CPF, e-mail pessoal e CNPJ da Empresa, **encaminhadas via correio sendo válida a data do carimbo da postagem**, válida para todo Estado do Paraná, no seguinte endereço: Rua Iapó, 1566, Prado Velho, Curitiba-PR, CEP: 80.215-223 (Sub-Sede da Federação).

**Parágrafo quarto**. Nesse ano, em função da pandemia da covid-19, serão aceitos também, **em Curitiba e Região Metropolitana, cartas individuais, via correio, sendo válida a data do carimbo da postagem. Não serão aceitas oposições por quaisquer meios eletrônicos.**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 14h, 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 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 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 representação e organização**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - CÂMARA INTERSINDICAL**

Durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, os sindicatos laborais e patronal signatários poderão constituir Câmara Intersindical (ou similar), composta por representantes por eles designados, através da qual disponibilizem serviços opcionais aos respectivos integrantes de sua base comum de representação, tais como, mas não somente: a homologação de rescisão do contrato de trabalho; o auxílio na elaboração/solução no caso de extinção do contrato de trabalho por comum acordo; o auxílio na elaboração/produção de termo de acordo extrajudicial previsto nos artigos 885-B e seguintes da CLT; a intermediação de conflitos coletivos e/ou individuais de trabalho; termo de quitação anual das obrigações trabalhistas; **entre outros**.

**Parágrafo primeiro**. Os sindicatos signatários poderão estabelecer parcerias com outras entidades sindicais laborais e/ou patronais afim de que as mesmas passem a integrar esta Câmara.

**Parágrafo segundo**. O funcionamento da Câmara Intersindical deverá ser disciplinado por regimento interno que, entre outras disposições, definirá as condições para utilização dos serviços que forem colocados à disposição dos seus representados.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Fica instituída a Comissão Permanente de Negociação Coletiva de Trabalho que contará com a participação de representantes das entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo ou, por pessoas por elas indicadas.

**Parágrafo primeiro**. Esta Comissão tem por objetivo o diálogo e o debate entre os seus integrantes, durante o período de vigência deste instrumento, com propósito de aperfeiçoar as relações coletivas de trabalho para os futuros instrumentos coletivos.

**Parágrafo segundo.** Depois de instalada, a Comissão definirá o cronograma de trabalho e a periodicidade das reuniões.

### 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$ 1.122,10**), 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 - 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 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 - VALORIZAÇÃO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS**

As entidades sindicais laborais signatárias do presente instrumento obrigam-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 - DISPOSIÇÃO SOBRE BASE TERRITORIAL PATRONAL**

A entidade sindical patronal convenente tem base territorial em todo 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, Jundiaí 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 Antônio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sengés, Sertanópolis, Sertaneja, Siqueira Campos, Telêmaco Borba, Tibagi, Tomazina e Uraí.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - FORO COMPETENTE**

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho de Curitiba 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 convenentes e os trabalhadores pertencentes às categorias profissionais das respectivas entidades sindicais laborais.

Curitiba, 28 de julho de 2020.

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

IVO PETRY SOBRINHO
Membro de Diretoria Colegiada
SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV

MURILO ZANELLO MILLEO
Tesoureiro
FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS ENQUADRADAS NO TERCEIRO GRUPO COMERCIO E EMPREGADOS EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS DO ESTADO DO PARANA

**ANEXOS**
**ANEXO I - ATA SINDASPP**

Anexo (PDF)

**ANEXO II - ATA FETRAVISPP**

Anexo (PDF)

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