

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003007/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 21/11/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR065570/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19958.242335/2024-06  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/11/2024

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

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;

E

SESCAP/LDA - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORM E DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE LONDRINA, CNPJ n. 81.885.634/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EUCLIDES NANDES CORREIA;

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 2024 a 31 de maio de 2026 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 Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas**, com abrangência territorial em **Cambé/PR, Ibiporã/PR, Londrina/PR, Porecatu/PR, Rolândia/PR e Uraí/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL**

Os Pisos Salariais da Tabela de Pisos abaixo foram reajustados, com arredondamento para cima, em **5,00% (Cinco por cento)**, retroativos a 01 de junho de 2024, ficando assegurados os pisos para uma jornada de **220 (duzentos e vinte) horas mensais**, salvo aquelas em que a lei dispõe jornada inferior, respectivamente:

CARGOS		Pisos a Partir de 01/06/2024	
1º	Contínuo, Office-Boy, Servente, Faxineira, Cantineira e Assemelhados	1.564,00	
2º	Auxiliar de Escritório, Recepcionista Telefonista, Secretária e Assemelhados	1.623,00	
3º	Auxiliar de Dep <sup>to</sup> . de Pessoal, Auxiliar de Dep <sup>to</sup> Fiscal, Auxiliar de Dep <sup>to</sup> Financeiro, Auxiliar Administrativo, Assistente Administrativo, Digitador, Auxiliar de Perito,	1.835,00	

	Analista de Crédito, Pesquisador, Caixa, Operador de Tele-Marketing ( <i>exceto empregados em empresas de telecomunicações e operadoras de mesas telefônicas</i> ), Demonstrador de Produtos, Promotor de Vendas, Instrutor e Assemelhados		
4º	Encarregado de Departamento e Assemelhados	2.066,00	
5º	Supervisor, Coordenador, Chefia de Departamento e Assemelhados	3.317,00	
6º	Demais Cargos	2.066,00	
7º	Cargo de Gerência e Demais Cargos de Confiança	3.452,00	

#### CLÁUSULA QUARTA - PISO ESPECIAL PARA PRIMEIRO EMPREGO

À Luz da Lei 13.467/17, que trata da nova legislação trabalhista e do negociado sobre o legislado, bem como, no intuito de promover a geração de empregos na categoria, fica instituído nesta Convenção Coletiva de Trabalho o Piso Especial para o Primeiro Emprego, como segue:

§ 1º - Fica autorizada a contratação de empregado pelo valor do **Salário Mínimo Nacional em vigor**, quando se referir a "**Primeiro Emprego**", para qualquer função.

§ 2º - O Piso Especial Para Primeiro Emprego, conforme parágrafo primeiro desta cláusula, poderá ser praticado pelo prazo de **180 (cento e oitenta) dias** da admissão do empregado.

§ 3º - Após 180 dias de contrato, o empregado passará a receber, no mínimo, conforme os valores estabelecidos na Cláusula Terceira desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

##### CLÁUSULA QUINTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados a partir de **01 de junho de 2024** com um percentual de **5,00% (Cinco por cento)** a ser aplicado **sobre os salários vigentes em 01 de junho de 2023**, já corrigidos pela CCT, período 01/06/2022 a 31/05/2023.

§ 1º - Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2023, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço nos termos da Instrução Normativa nº 01, do TST e de conformidade com a tabela abaixo especificada:

MÊS DE ADMISSÃO	FATOR
Junho/2023	1.05000
Julho/2023	1.04583
Agosto/2023	1.04167
Setembro/2023	1.03750
Outubro/2023	1.03334
Novembro/2023	1.02917
Dezembro/2023	1.02500
Janeiro/2024	1.02084
Fevereiro/2024	1.01667
Março/2024	1.01250
Abril/2024	1.00833

Maio/2024	1.00417
-----------	---------

§ 2º - Autoriza-se a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01/06/2023 até a data da assinatura da presente convenção.

§ 3º - Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antiguidade, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, equiparação salarial judicial.

§ 4º - As empresas, inclusive as estatais dependentes e as controladas pelo Estado do Paraná, representadas pelo SESC-AP-LDA, que comprovadamente estiverem em dificuldade financeira para cumprir o que determina a caput desta cláusula poderão pleitear, junto às entidades sindicais signatárias, a discussão e a flexibilização da forma de aplicação do reajuste, bem como o parcelamento do índice de correção salarial ajustado, via resolução intersindical, em até 30 (trinta) dias após registro e arquivamento deste instrumento na Superintendência Regional do Trabalho.

§ 5º - As diferenças retroativas por conta do reajuste salarial poderão ser pagas de forma parcelada em até 5 (cinco) vezes a partir do registro da CCT.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - DA ANTECIPAÇÃO QUINZENAL

O empregador, quando solicitada, poderá conceder um adiantamento de até 40% (quarenta por cento) do valor da remuneração básica do empregado, cujo pagamento deverá dar-se até o dia 20 (vinte) de cada mês.

**Parágrafo Único** – Uma vez adotado o procedimento desta cláusula, o empregador não poderá suspender referida prática, a menos que haja comunicação aos empregados, por escrito, com 30 (trinta) dias de antecedência à interrupção.

### CLÁUSULA SÉTIMA - DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O empregado da mesma empresa deverá perceber igual salário básico que o substituído, enquanto perdurar a substituição, desde que o salário substituição não seja menor que o percebido, e que não tenha caráter meramente eventual.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA OITAVA - DOS CHEQUES

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, salvo se não cumprir as resoluções da empresa.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA NONA - DA REMUNERAÇÃO MISTA (SALÁRIO FIXO + COMISSÃO)

O empregador que contratar o empregado para trabalhar com remuneração mista (salário fixo + comissão) não poderá deixar de pagar a remuneração de acordo com a forma contratada, a menos que seja apurada a média das comissões recebidas nos últimos doze meses, e que esta média seja adicionada ao salário fixo do empregado, constituindo assim uma nova remuneração mensal, que deve ser anotada na carteira de trabalho do empregado.

### CLÁUSULA DÉCIMA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIOS

As empresas fornecerão comprovantes de pagamento de salários e de décimo terceiro salário, discriminando as importâncias pagas, os descontos e o valor correspondente ao FGTS. As que não cumprirem com o pagamento dos salários e do décimo terceiro salário dentro do prazo legal e mesmo tendo sido notificadas pelo Sindaspel e ainda assim não regularizarem as obrigações dentro do prazo desta, ficam obrigadas ao pagamento das penalidades contidas na cláusula quinquagésima primeira desta CCT, em favor do empregado, a contar da data para pagamento estipulada em Lei, não dispensadas as referidas empresas das penalidades já previstas em Lei, aplicadas pela fiscalização do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Único:** Terão a mesma eficácia os comprovantes emitidos eletronicamente, inclusive por terminais bancários, quando permitida a identificação de todas as rubricas e valores.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA PRESTAÇÃO DE CONTAS DE CAIXA

Para os empregados que exercem cargo exclusivamente de caixa, terá direito a uma indenização por "Quebra de Caixa" no valor de **R\$ 188,00** (Cento e oitenta e oito reais).

§ 1º - A conferência dos valores de caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

§ 2º - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa, não estão sujeitas ao pagamento da indenização por "Quebra de Caixa" prevista no "caput".

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO QUINQUÊNIO

Fica assegurado a todo o empregado o percentual de 2% (dois por cento) a título de quinquênio, para cada 05 (cinco) anos trabalhados, a partir de sua admissão.

Parágrafo único: As empresas que já mantêm alguma forma de remuneração a premiar seus funcionários mais antigos e que seja mais benéfica que o estabelecido no "caput" desta cláusula ficam isentas da aplicação desta.

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Normatização do **adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento)** para os empregados que prestam serviços nas empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho, que se utilizam de motocicletas para os deslocamentos habituais inerentes à função desempenhada, (exceto os empregados "registrados" na CTPS como motociclista, moto-boy, moto-taxista, moto-fretista, moto-entregador e outras funções que tragam como prefixo a palavra "moto"). O referido adicional encontra-se previsto na Lei nº 12.997, de 18 de junho de 2014, à NR 16 - anexo 5 aprovada pela Portaria nº 1.565 de 13/10/2014, e à Portaria nº 5 de 07/01/2015.

## COMISSÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS COMISSIONADOS

Ao empregado remunerado exclusivamente por comissões fica garantida a remuneração mínima mensal no valor correspondente ao **3º (Terceiro) Piso Salarial** desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

I – O Auxílio Alimentação já reajustado passará a ser pago da seguinte forma: As empresas sediadas ou que prestem serviços na cidade de **Londrina**, (inclusive aqueles que prestem serviços fora da matriz), fornecerão aos seus empregados, a partir de **01 de junho de 2024**, um auxílio alimentação no valor mínimo de **R\$ 20,00** (Vinte reais), **R\$ 17,00** (Dezessete reais) para os empregados das empresas sediadas ou que prestem serviços nas cidades de **Cambé, Ibitiporã e Rolândia**, e **R\$ 15,00** (Quinze reais) **para todas as demais cidades da base territorial**, em quantidade equivalente ao número de dias efetivamente trabalhados no mês. Aos empregados com jornada de trabalho de até 04 (quatro) horas diárias o valor a ser pago será de 50% (cinquenta por cento) dos valores estipulados nesta cláusula.

**Parágrafo 1º** - As empresas que já fornecem o benefício em condições superiores às estabelecidas nesta cláusula, deverão dar continuidade à concessão dentro dos mesmos critérios então praticados, e deverão reajustar o benefício em **5,00% (cinco por cento)**, retroativos a 01/06/2024.

**Parágrafo 2º** - As empresas que comprovadamente forneçam refeição coletiva (refeitório, refeição transportada, entre outras formas de refeição pronta), estão dispensadas do pagamento do Auxílio-Alimentação estabelecido no caput da presente cláusula.

**Parágrafo 3º** - As empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no PAT, através do site do MTE, [www.mte.gov.br/pat](http://www.mte.gov.br/pat), para receber os incentivos fiscais pertinentes, e poderão descontar até 20% (vinte por cento) do valor fornecido, desde que tenham feito suas inscrições no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

**Parágrafo 4º** - O benefício ora instituído não será considerado como salário, em nenhuma hipótese, seja a que título for para nenhum efeito legal.

**Parágrafo 5º** - O Auxílio Alimentação deverá ser liberado para o empregado, antecipadamente à sua utilização mediante comprovação através de recibo, desta forma os dias efetivamente não trabalhados poderão ser descontados no mês subsequente.

**Parágrafo 6º** - Enquanto não sobrevier nova CCT, permanece em vigência a aplicação da presente cláusula, bem como, a aplicação das penalidades pelo seu descumprimento.

**Parágrafo 7º** - As empresas ficam obrigadas a comprovar ao Sindaspel, a "regularidade" do pagamento do Auxílio Alimentação dos seus empregados, seja no ato de fiscalização realizada pela entidade sindical nas dependências das empresas ou escritórios de contabilidade, bem como, através de solicitação expressa de apresentação de documentos próprios que a comprove.

**Parágrafo 8º** - As diferenças retroativas a 01/06/2024 poderão ser pagas de forma parcelada em até **5 (cinco) vezes** a partir do registro da CCT.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO VALE TRANSPORTE

Fica autorizado o pagamento do Vale Transporte em Vale Combustível ou em dinheiro, desde que regulamentado em Acordo Coletivo de Trabalho celebrado junto ao Sindicato Laboral, com anuência do Sindicato Patronal.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL

As Entidades Sindicais Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial abaixo definido pelas entidades convenentes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenentes.

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará **a partir de 01/06/2024** e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/07/2024** o valor de **R\$22,00 (vinte e dois reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

**Parágrafo Quinto** – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus

familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

**Parágrafo Sexto:** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

**Parágrafo Sétimo** – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Oitavo** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**Parágrafo Nono** – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

**Parágrafo Décimo** – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões jurídicas.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

**Parágrafo Décimo Terceiro** - Fica extinta definitivamente a obrigatoriedade do benefício social a partir de 30/04/2025. A partir desta data o benefício (BSF) passa a ser facultativo.

**Parágrafo Décimo Quarto** - Para efetiva viabilidade do Plano Benefício Social Familiar, esta cláusula deverá ser reajustada "anualmente", a critério das Entidades Patronal e Laboral.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA EMPREGADORES E TRABALHADORES		
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X R\$ 440,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR (A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.

BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X R\$ 1.100,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	4X R\$ 660,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	4X R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM	TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PSICOSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES, ESTANDO SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO RENDA COMPLEMENTAR	SIM	TEM COMO OBJETIVO O AUMENTO DA RENDA FAMILIAR DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE PARCEIROS COMERCIAIS, OS QUAIS DISPONIBILIZARÃO PRODUTOS E SERVIÇOS PARA AQUISIÇÃO COM POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO E/OU CUSTOS SUBSIDIADOS, PARA REVENDA COM GRANDE POTENCIAL LUCRATIVO, E RENDA OFICIAL E COMPLEMENTAR À FAMÍLIA.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	PARTICIPATIVO SEM UNIDADE MÓVEL	SERÁ DISPONIBILIZADOS DESCONTOS SIGNIFICATIVOS PARA TODOS OS SERVIÇOS RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS. TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.

BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS.
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO ÀS EMPRESAS.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Fica obrigatória a homologação das rescisões de contrato de trabalho, no sindicato profissional, do empregado que contar com mais de 01 (um) ano de trabalho na empresa, sendo que tal obrigatoriedade será exigida das rescisões que ocorrerem após 01/12/2018.

**Parágrafo Primeiro** – Para que seja homologada, no ato da homologação, o empregador terá que quitar o saldo líquido do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho ou apresentar documento que comprove referido pagamento;

**Parágrafo Segundo** – As homologações serão sempre agendadas através dos telefones 43/3322-4220 e 3323-6944 do Sindaspel.

**Parágrafo Terceiro** – Para a realização da homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho será cobrada do empregador uma Taxa de Expediente pelos serviços prestados no valor de **R\$ 150,00** (cento e cinquenta reais) para as micro empresas e empresas de pequeno porte e **R\$ 200,00** (duzentos reais) para as demais empresas, para fins de manutenção das despesas do Sindicato Laboral, cujo valor a empresa deverá tomar antecipado conhecimento junto à entidade laboral.

**Parágrafo Quarto** – Pelo não cumprimento desta cláusula fica o empregador obrigado ao pagamento da **multa fixada neste ato no valor de R\$ 350,00** (trezentos e cinquenta reais), em favor da entidade laboral.

**Parágrafo Quinto** – O prazo para o empregador realizar o pagamento integral das verbas rescisórias ao empregado será o previsto do Artigo 477 da CLT e seus Parágrafos e Incisos, ou seja, até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho.

**Parágrafo Sexto** - O prazo estabelecido no “parágrafo quinto” acima não se aplica à entrega e devolução da CTPS para fins de baixa do registro, cujo prazo é aquele fixado em Lei.

**Parágrafo Sétimo** - Nos casos em que o empregador já tiver cumprido com o pagamento das verbas rescisórias do contrato de trabalho dentro do prazo disposto em Lei, fica estabelecido o prazo máximo de 30 (trinta) dias consecutivos para que os empregadores compareçam à entidade sindical laboral para a homologação da rescisão de contrato de trabalho. Fica expressamente esclarecido que caso o empregado, devidamente notificado, não compareça na referida homologação, será fornecida certidão de comparecimento do empregador e afastada a incidência da multa prevista no parágrafo quarto desse artigo bem como qualquer outra multa prevista neste instrumento.

**Parágrafo Oitavo** -Se, no ato homologatório verificar-se a existência de 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 Nono** - A cobrança pela taxa referida no parágrafo terceiro é de responsabilidade exclusiva da Entidade Laboral, que também se responsabiliza integralmente por quais quer ônus judicial ou extrajudicial advindo desta cláusula, isentando completamente a Entidade Patronal desses ônus.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA INDENIZAÇÃO PELA DEMISSÃO ANTES DA DATA-BASE

É devida a indenização do Art. 9º das Leis 6.708/79 e 7.238/84, ao empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de correção anual de salários. (art. 8º da Lei 7238/84).

Parágrafo único: O aviso prévio - seja trabalhado ou indenizado desde que o último dia esteja dentro do período de 02 de maio a 31 de maio - integra o tempo de serviço para ter direito à indenização referida.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA RESCISÃO COMPLEMENTAR

O prazo para pagamento de rescisão complementar em função de reajuste da data base será de até 60 (sessenta) dias da data do depósito da CCT junto ao Ministério do Trabalho, sendo que após este prazo o empregador fica sujeito à penalidade do Artigo 477 da CLT.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO AVISO PRÉVIO



As empresas ficam obrigadas a cumprir a norma técnica 184/2012 editada pelo MTE em relação a lei 12.506/2011 que dispõe sobre o aviso prévio.

Parágrafo Único – O acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado deverá ser sempre indenizado por ocasião da rescisão de contrato de trabalho quando por iniciativa do empregador.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO ACORDO INDIVIDUAL DE CONTRATO DE TRABALHO ESCALA 12 X 36 HORAS**

Ao empregado com Acordo Individual de Contrato de Trabalho com Escala 12 x 36 horas será garantido o pagamento das **horas extras a 100%** quando este tiver que trabalhar em feriado que recaia em sua escala de trabalho.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA UTILIZAÇÃO DE CARRO PRÓPRIO**

O empregado que utilizar carro próprio a serviço do empregador e devidamente autorizado por este receberá por quilômetro rodado, com base na planilha mensal de custo, apurado pelo empregador e ajustado entre as partes, acrescida da depreciação ocorrida no veículo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO**

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença de clientes.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA ESTABILIDADE DA GESTANTE**

É concedida a estabilidade provisória à gestante até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, ressalvado a hipótese de demissão por justa causa.

§ 1º - Na negativa de ser acolhido o atestado pelo empregador, poderá a empregada comunicar o estado de gravidez através de correspondência oficial com comprovante de entrega.

§ 2º - A estabilidade supramencionada se aplica também à empregada com contrato de trabalho por prazo determinado, bem como no contrato de trabalho por período de experiência.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovadamente estiverem a 12 (doze) meses da aquisição do direito de aposentadoria por tempo de serviço e que contêm com no mínimo 3 (três) anos de serviços na atual empresa, fica-lhes assegurada a garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria, ressalvada a dispensa por justa causa. Adquirido esse direito, cessa automaticamente essa garantia convencional.

Parágrafo único: Para o exercício deste direito, o empregado deverá comunicar ao empregador a data em que deverá se iniciar o período de estabilidade.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO UNIFORME**

O empregador que exigir o uso de uniformes fornecerá ao empregado, gratuitamente, o mínimo de três unidades ao ano, e se o empregado solicitar mais unidades além de três, o custo lhe será repassado com desconto em folha de pagamento, apresentados para a reposição àqueles destinados à substituição ou devolvidos por ocasião da rescisão contratual, ficando certo de que a guarda e conservação dos mesmos ocorrerá por conta do empregado, enquanto detentor.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA 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 adotarem medidas que julguem necessárias.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO TRABALHO DA MULHER EM PERÍODO DE GESTAÇÃO**

Fica vedado ao empregador submeter a empregada gestante a serviços considerados insalubres, perigosos e aqueles que requerem desta, esforços físicos considerados prejudiciais ao bom andamento da gravidez.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA GESTANTE - AMAMENTAÇÃO

Será facultado à gestante, após o parto, cumular em um só turno de trabalho os dois descansos especiais de meia hora cada um, de direito para amamentação, durante 6 (seis) meses, conforme artigo 396 da CLT.

Parágrafo único: Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade médica competente.

#### OUTRAS ESTABILIDADES

##### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE QUANDO DO RETORNO DO AUXÍLIO DOENÇA

Fica assegurado 30 (trinta) dias de estabilidade ao empregado quando do retorno do auxílio previdenciário por doença.

#### JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

##### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO ACORDO COLETIVO

Fica permitida a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a entidade sindical dos empregados e empresas, com a participação obrigatória do sindicato patronal, que visem modificar quaisquer cláusulas contratuais, que visem melhorias nas relações de trabalho, que visem alterar ou modificar quaisquer cláusulas desta convenção coletiva de trabalho, bem como, para compensação e/ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições constitucionais, e a ausência de débitos junto aos entes convenentes, sendo obrigatório ser celebrado com a participação da entidade sindical patronal para fins de validação e, obrigatoriamente, encaminhado à entidade sindical dos empregados para homologação.

**Parágrafo Primeiro** – QUITAÇÃO ANUAL. Fica estabelecido que, havendo interesse entre Empregado e Empregador, o Sindicato Laboral homologará acordo de quitação anual a ser celebrado entre as partes, ficando a cargo da Empresa os honorários de profissional habilitado, contratado de comum acordo entre as partes e aprovado pela Entidade laboral para a conferência de valores.

**Parágrafo Segundo** – TELETRABALHO. Poderão se contratados empregados em regime de teletrabalho, que não se submeterão a controle de jornada.

**Parágrafo Terceiro** – FÉRIAS. Empregado e empregador poderão firmar, mediante acordo individual escrito, acordo para parcelamento das férias em até 3 períodos, observando o mínimo legal, e ainda que um dos períodos tenha sido gozado em férias coletivas.

**Parágrafo Quarto** – TRABALHO INTERMITENTE. É permitida a celebração de contrato de trabalho intermitente, por escrito e devidamente registrado em CTPS, observado os seguintes requisitos, além dos previstos em lei:

- Valor da hora ou do dia de trabalho não inferior ao valor recebido pelos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.
- Prazo para o pagamento da remuneração nunca superior a um mês, ainda que a convocação exceda esse período.

**Parágrafo Quinto** – Fica expressamente ajustado entre as entidades, que a elaboração de quaisquer acordos coletivos de trabalho, precisará da participação e homologação das duas entidades, Laboral e Patronal.

#### PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

##### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO BANCO DE HORAS

Em conformidade com o art. 59, da CLT, esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas.

§ 1º - As empresas interessadas em adotar o **Regime de Banco de Horas** deverão fazê-lo **através de Acordo Coletivo** junto ao Sindicato Laboral, com a anuência do Sindicato Patronal da categoria.

§ 2º - Ficam **"vedados"** os Acordos Individuais para regulamentação de Banco de Horas.

§ 3º - Fica dispensado do acréscimo de salário, o excesso de horas em um dia se for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 4º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As compensações de jornada de trabalho realizadas através de acordo individual de trabalho ficam dispensadas de qualquer tipo de homologação junto ao sindicato laboral.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA

A pré-assinalação do horário de intervalo no ponto poderá ser utilizada pelo empregador, em substituição à marcação do intervalo, desde que feita mediante acordo coletivo de trabalho.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO INTERVALO PARA DESCANSO

Havendo condições de segurança, os empregadores autorizarão a 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 Único:** Os empregadores que adotarem procedimento interno de não permanência no local ou posto de trabalho durante o período de descanso para as refeições, não poderão submeter os seus empregados a sol e chuva durante o referido intervalo de descanso, ajustando formas de proteção adequadas enquanto estes empregados aguardam o retorno à sequência da jornada de trabalho.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO INTERVALO PARA LANCHE

Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches, nas empresas que adotam tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de emprego.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1.995, do Ministério do Trabalho que tem o seguinte teor: "Considerando que se abre a possibilidade empregadores e empregados, em comum acordo, adotarem um controle da jornada de trabalho mais simplificada e adequado à realidade do dia-a-dia no local de trabalho, resolve:

Art. 1º - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por acordo coletivo de trabalho.

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

§ 2º. O empregado será comunicado, antes de efetuado o pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, de qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração, em virtude da adoção de sistema Alternativo".

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA DISPENSA DE CUMPRIMENTO DE JORNADA DE TRABALHO

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

A - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica, bem como, em caso de falecimento de sogro ou sogra do empregado;

B - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento, conforme dispõe o caput;

C - por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

D - por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

E - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra (c) do [Art. 65 da Lei 4.375](#), de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

F - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exames vestibulares para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

G - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

H - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO ABONO DE FALTA 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 10(dez) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas (PN 095 – TST).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO 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 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA FOLGA REMUNERADA NA TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL**

Os empregados terão direito à folga remunerada na terça-feira de carnaval.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS**

No caso de pedido de demissão, será observado o teor dos enunciados 171 do TST que dispõe "Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador, ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art.147 da CLT) e férias proporcionais aos meses trabalhados, e 261 do referido Tribunal que prevê: "O empregado que se demite antes de completar 12(doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais".

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA ENTREGA DE ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos de profissionais de saúde na área odontológica, bem como, os de médicos que comprovem faltas justificadas ao serviço, sejam de profissionais do Sistema Único de Saúde, de convênios, particulares e ou profissionais do sindicato laboral, deverão ser entregues na empresa em 48h (quarenta e oito horas) a contar da falta ao serviço.

**Parágrafo Único:** Os atestados entregues após este prazo não terão eficácia para justificar a falta ao serviço, salvo comprovada força maior ou caso fortuito.

### **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO 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 113– TST).

## RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA FIXAÇÃO DO INSTRUMENTO NORMATIVO

As partes que firmam o presente instrumento comprometem-se a divulgar os termos do mesmo a seus representados e empregados.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica instituída, nos termos do artigo 513, alínea "e", da CLT, segundo a forma fixada pela Assembleia Geral dos trabalhadores, **Taxa Assistencial** no valor de **3% (três por cento)** a ser descontada da remuneração de todos os empregados da categoria, associados e não associados, em uma única vez de **3% (três por cento)** no mês de **novembro de 2024**, a ser pago até o dia **10 do mês de dezembro de 2024**, atualizado nos termos das cláusulas terceira, quarta e quinta desta CCT, em guias fornecidas pelo SINDASPEL, devendo os empregadores efetuarem 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 descontada a título de contribuição assistencial, o empregador deve efetuar referido desconto e repassar ao sindicato obreiro no dia 10 do mês subsequente.

**§ 1º** - 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);

**§ 2º** - Fica assegurado o direito de oposição aos empregados não associados. "O direito de oposição deverá ser exercido até 15 dias antes do primeiro desconto do empregado, entendendo que este direito será exercido até 30 de novembro de 2024, mediante documento escrito em duas vias e entregue, pessoalmente, na sede do SINDASPEL, Rua Sergipe, 984, Sala 203, Centro, Londrina, Paraná, ou através dos Correios.

**§ 3º** - As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhados aos Sindicatos.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA REVERSÃO PATRONAL

Nos termos do artigo 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho e conforme decisão proferida no Tema 935 do Supremo Tribunal Federal, foi estabelecida para a Categoria a Taxa Negocial Patronal.

As Empresas pertencentes a categoria do SESCAP-LDR, recolherão, até o dia **(31/12/2024)**, a quantia equivalente a **3% (três por cento)** calculada sobre a folha de pagamento do mês de novembro/2024. O valor mínimo a ser recolhido será de **R\$ 199,00** (cento e noventa e nove reais). As guias de recolhimento serão fornecidas pelo SESCAP-LDR.

Na eventualidade da Entidade não possuir empregados, deverá recolher nos meses de **(31/12/2024 a 31/01/2025)**, o valor mínimo equivalente a R\$199,00 (cento e noventa e nove reais), a título de contribuição Patronal.

Os valores poderão ser parcelados em até 02 vezes, mediante solicitação dos boletos na entidade.

Parágrafo Primeiro – Em cumprimento à decisão do STF, referente o Acórdão "ARE 1018459 ED/PR" no julgamento da "ADI 5794", publicado em 12-09-2023, e nos termos do tema 935 da tabela de repercussão geral do STF, fica assegurado as Empresa o direito de oposição. As Entidades Econômicas representadas, pelo SESCAP-LDR, beneficiadas pela presente CCT e que optarem em se opor ao recolhimento da TAXA NEGOCIAL PATRONAL descrita no Caput desta Cláusula, deverão encaminhar carta de oposição ao SESCAP-LDR, até 30 (trinta) dias a contar da data do Registro da CCT (2024) junto ao MTE.

A "CARTA DE OPOSIÇÃO AO RECOLHIMENTO DA TAXA NEGOCIAL PATRONAL", deverá ser assinada pelo representante legal da Empresa, e deverá ser protocolada em dias úteis, horário comercial, na sede do SESCAP-LDR, localizada na Rua Piauí, nº 72, 2 andar, Centro, Londrina – PR, CEP 86.010-420. A oposição também poderá ser encaminhada por Carta Registrada, com aviso de recebimento (A.R.) junto à EBCT.

Parágrafo Segundo - A Carta de Oposição ao Recolhimento da Taxa Negocial Patronal deverá ser acompanhada dos seguintes documentos comprobatórios da representação legal do seu signatário: a) contrato social da empresa; b) Procuração particular para a devida representação legal; c) Ata de posse do Administrador não sócio, entre outro, juntamente com a cópia do documento de identificação (RG, CNH ou documento oficial com foto) dos subscritores.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA EXCLUSÃO DE BASE TERRITORIAL

Ficam excluídas desta CCT as atividades representadas pelo Sindaspp – Paraná nas cidades de: Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Assaí, Bela Vista do Paraíso, Bandeirantes, Cambará, Carlópolis, Centenário do Sul, Congoinhas, Conselheiro Mairink, Cornélio Procópio, Florestópolis, Guapirama, Guaraci, Ibaiti, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiá do Sul, Leopólis, Mirassol, Nova América da Colina, Nova Fátima, Pinhalão, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Ribeirão do Pinhal, Ribeirão Claro, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santana do Itararé, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antônio da Platina, Santo Antônio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sertãozinho, Sertaneja, Siqueira Campos e Tomazina.

**Parágrafo Primeiro** - Por força de Instrumento Particular de Distrato, datado de 30 de junho de 2014, registrado em 22 de fevereiro de 2017, o Sindaspp e a Fetraspp reconhecem a representação e legitimidade do Sindaspel sobre o município de Tamarana.

**Parágrafo Segundo** – As partes entendem que continuam representando nestas cidades as mesmas atividades representadas pelo Sineepres no restante do Estado do Paraná, conforme acordo extrajudicial registrado sob o nº 124278 no cartório do 2º ofício de Registro de Títulos e Documentos de Londrina.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DAS ATIVIDADES REPRESENTADAS

As partes signatárias entendem que representam todos os empregados das categorias profissionais em Empresas de Serviços Contábeis, de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas; Administradora de bens (exceto imóveis); Administradoras de empresas Holdings, de participações societárias, acionárias, de administração patrimonial, ações e quotas, de bens e negócios; empresas e escritórios de importação e exportação e aduaneira, organizados ou não sob a forma de pessoa jurídica; empresas administradoras de cartões de crédito; Administradoras de convênios, de administração de vale transporte e refeições (Vale refeição, ticket, etc.); Advogados associados; Associações em Geral, Aerofotogrametria (fotografia aérea); Agências de detetives e investigações; agências de informações comerciais e confidenciais; Agentes Autônomos do Comércio; Agências franqueadas; Análise e registro; Empresas e escritórios de Arquitetura e planejamento, engenharia de plantas e projetos, de urbanização, ajardinamento e estudos ambientais, de assistência de projetos de cozinha, de decoração e ornamentação de ambientes interiores; Assessoria e cobrança, assessoria e planejamento, assistência contábil, assistência gerencial; Empresas e escritórios de Marketing, Merchandising, exceto, as empresas de assessoria de marketing e merchandising; Empresas, Entidades, clubes de serviços, clubes de diretores lojistas, associações comerciais, industriais, civis e militares, associações de criadores rurais e ruralistas, câmara da indústria e comércio; Consultorias econômico-financeiras, consultorias de empresas, consultorias; estudos e projetos; consultorias industriais, consultorias de organização; Cooperativas de Eletrificação Rural; cooperativa Habitacional; Cooperativa de Prestação de Serviços e de Créditos; elaboração de projetos Agropecuários; Assessoria e desenhos; empreendimentos; empresários artísticos (empresas); Empresas de organização e promoção de eventos; empresa de urbanização; engenharia de projetos; escritórios de contabilidade; estudos e projetos; estudos técnicos e financeiros; Assistência técnica em função de análises; consultorias e supervisão de projetos; execução de projetos agro-industriais; implantação de projetos; institutos de desenvolvimento empresarial; levantamento para engenharia consultiva; empresas e escritórios de levantamento topográfico; empresas e escritórios de marcas e patentes; de documentação e microfilmagem; participações; pesquisas: agropecuária, científicas, econômicas, de opinião pública, de mercado, minerais, tecnológicas; planejamentos agropecuários; plantas e projetos; projetos para reflorestamento; estudos de viabilidade técnica; fiscalização e supervisão de obras e serviços de engenharia; Serviços de Proteção ao crédito; Serviços empresariais; Sociedades civis com prestação de serviços na área de crédito, empresas de *factoring*, de informações cadastrais, de cobrança de crédito, de intermediação em operações financeiras de títulos, clubes de proteção ao crédito; empresas e escritórios de produção de áudio e vídeo, empresas e escritórios de prestação de Serviços de informática, desenvolvimento de sistemas (software), Assistência técnica (Hardware), consultoria, assessoramento, treinamento e cursos na área de informática; Empresas e escritórios de prestação de serviços a terceiros em geral, exceto, as empresas de terceirização de mão-de-obra; Empresas e Escritórios de Prestação de Serviços de Topografia e Projetos; vendas de contrato de assistência médica; definidos no quadro anexo ao artigo 577 da CLT, representados pelo sindicato laboral que subscreve esta convenção, em sua base territorial, incluindo-se os trabalhadores contratados por empregadores pessoas físicas (advogados, contadores, engenheiros, etc.) em atividades abrangidas pelo SESCAP-LDA, bem como os contratados em outros Estados, mas que prestam serviços no Estado do Paraná, e todos os demais trabalhadores com contrato de trabalho firmado nas cidades da base territorial das entidades sindicais convenentes.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Em face da Lei nº13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, §3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora / administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

**Parágrafo único:** para sua segurança jurídica, a empresa poderá incluir esse item no contrato de trabalho firmado com o empregado.

## DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As empresas com sede em outros Estados ou em cidades paranaenses que não compõem a base territorial das entidades signatárias, que vierem a prestar serviços na 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.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DAS PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual ao piso salarial da categoria por empregado, independente do número de cláusulas descumpridas, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais signatárias. 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) e por culpa, sem multa.

Parágrafo Único – Para que esta cláusula seja executada, fica obrigada a notificação por A.R. sobre as cláusulas em desacordo e será concedido nesta mesma notificação um prazo mínimo de 30 (trinta) dias para que seja sanado as irregularidades. Somente após o não atendimento desta notificação que se dará o direito pecuniário desta cláusula.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO FORO

As partes elegem o foro de Londrina-PR, para dirimir dúvidas sobre a presente convenção. 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 da respectiva entidade sindical laboral.

}

**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.

**EUCLIDES NANDES CORREIA**  
PRESIDENTE

SESCAP/LDA - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERICIAS, INFORM E DE SERVICOS CONTABEIS DE LONDRINA

## ANEXOS

### ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA CCT 2024

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.