

Imprimir

Salvar

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001987/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/08/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR045523/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.205925/2024-98  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/08/2024

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

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;

E

SESCAP/LDA - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERICIAS, INFORM E DE SERVICOS CONTABEIS 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 2025 e a data-base da categoria em 01º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) ) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Todos os 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 Abatiá/PR, Alvorada do Sul/PR, Andirá/PR, Assaí/PR, Bandeirantes/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Cambará/PR, Carlópolis/PR, Centenário do Sul/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Cornélio Procópio/PR, Florestópolis/PR, Guapirama/PR, Guaraci/PR, Ibaiti/PR, Itambaracá/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Japira/PR, Jataizinho/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Leópolis/PR, Miraselva/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Fátima/PR, Pinhalão/PR, Primeiro de Maio/PR, Quatiguá/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rolândia/PR, Salto do Itararé/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Mariana/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sertaneja/PR, Sertãozinho/PR, Siqueira Campos/PR, Tamarana/PR e Tomazina/PR.**

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

Ficam assegurados os pisos para uma jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, salvo aquelas em que a lei dispõe jornada inferior, respectivamente:

CARGOS		
1º	Contínuo, Office-Boy, Servente, Faxineira, Cantineira e Assemelhados	R\$1.442,54
2º	Auxiliar de Escritório, Recepcionista Telefonista, Secretária e Assemelhados	R\$1.527,11
3º	Auxiliar de Dep <sup>to</sup> . de Pessoal, Auxiliar de Dep <sup>to</sup> Fiscal, Auxiliar de Dep <sup>to</sup> Financeiro, Digitador, Auxiliar de Perito, 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	R\$1.731,26
4º	Encarregado de Departamento e Assemelhados	R\$1.946,22
5º	Supervisor,	R\$3.254,70

	Chefia de Departamento e Assemelhados	
6º	Demais Cargos	R\$1.946,22
7º	Cargo de Gerência e Demais Cargos de Confiança	R\$3.385,91

## 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 2024, com um percentual de **5% (cinco por cento)**, a ser aplicado sobre os salários de junho de 2023 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024).

**Parágrafo primeiro.** Os salários reajustados, na forma acima estabelecida, recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2023, 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 01.06.2023 a 31.05.2024.

**Parágrafo segundo.** Para os empregados admitidos a partir do mês de junho de 2023, o reajuste salarial será aplicado em conformidade com a tabela seguinte:

Mês de Admissão	Fator de correção
Maio/2024	1.00407
Abril/2024	1.00816
Março/2024	1.01227
Fevereiro/2024	1.01640
Janeiro/2024	1.02054
Dezembro/2023	1.02470
Novembro/2023	1.02887
Outubro/2023	1.03306
Setembro/2023	1.03727
Agosto/2023	1.04150
Julho/2023	1.04574
Junho/2023	1.05000

**Parágrafo terceiro.** As antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2023 a 31.05.2024, 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-LDA, 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".

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO QUINZENAL

O empregador, quando solicitado, 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.

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO DE 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 SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7º, da Constituição Federal de 1.988, as empresas ficam autorizadas a efetuarem os descontos em folha de pagamento de salários, dos valores relativos a seguros de vida em grupo, associação de empregados, alimentação, planos médico-odontológico com participação dos empregados nos custos, tratamento odontológico, 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 ele autorizados expressamente.

Parágrafo único: Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado, salvo quanto à contribuição sindical cujo desconto independe dessas formalidades e da taxa prevista na cláusula 50, que segue a forma fixada nesta convenção.

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÃO 13º SALÁRIO**

Os empregadores anteciparão, por ocasião das Férias concedidas, o pagamento de até 50% do décimo terceiro salário, desde que, assim, optem os empregados manifestando sua vontade, por escrito no mês de janeiro de cada ano.

### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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\$ 136,72(cento e trinta e seis reais e setenta e dois centavos)**.

§ 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 HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

Aplica-se 50% (cinquenta por cento) a título de adicional de horas extraordinárias para o trabalho que extrapolar a jornada de 8 (oito) horas diárias. O trabalho extraordinário prestado aos domingos e feriados terá a incidência de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUINQUENIO**

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 NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

Fica estipulada a incidência de 20% (vinte por cento) a título de adicional noturno para o trabalho realizado entre as 22h e as 05h.

## **COMISSÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMISSIONADOS**

Ao empregado remunerado exclusivamente por comissões fica garantida, a partir de **01 de junho de 2024**, a remuneração mínima mensal de **R\$ 1.549,00 (hum mil, cinqüentos e quarenta e nove reais)**, porém a garantia não será cumulativa.

Parágrafo único: As empresas fornecerão aos empregados comissionados o relatório das vendas ou produção realizada no mês, indicando sobre que valor foi calculado as comissões e repouso semanal remunerado. O relatório poderá ser entregue até dez dias após o pagamento do salário.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

I – As empresas fornecerão aos seus empregados um auxílio alimentação no valor mínimo de **R\$ 12,00 (doze reais)** para todas as cidades da base territorial, em quantidade equivalente ao número de dias efetivamente trabalhados no mês (independente da carga horária diária), podendo efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação que rege a matéria.

**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;

**Parágrafo 2º** - As empresas que, comprovadamente, fornecem benefício equivalente para garantir o auxílio alimentação dos seus empregados (ticket-alimentação, refeitório e outros fornecimento de refeições coletivas) ficam eximidas do cumprimento desta cláusula;

**Parágrafo 3º** - As empresas que já fornecem o benefício, deverão reajustá-lo com o índice de **5%(cinco por cento)**;

**Parágrafo 4º** - 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;

**Parágrafo 5º** - O benefício ora instituído não será considerado como salário, em nenhuma hipótese, seja a que título for para nenhum efeito legal;

**Parágrafo 6º** - O Auxílio Alimentação deverá ser liberado para o empregado, antecipadamente à sua utilização mediante comprovação através de recibo;

**Parágrafo 7º** - Enquanto não sobrevier nova CCT, permanece em vigência a aplicação da presente cláusula, bem como, a aplicação das penalidades pelo seu descumprimento.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE-TRANSPORTE

O empregador ficará obrigado a fornecer vale-transporte suficientes para o empregado deslocar-se da residência-trabalho e vice-versa, inclusive para deslocamento no horário de refeição, desde que requerido expressamente pelo empregado e comprovada a sua real necessidade.

**Parágrafo único** – Aos empregados que comprovadamente não tenham faltas ou atrasos dentro do mês base, salvo as contidas na Cláusula 16ª desta CCT, o desconto efetuado pelo empregador do Vale-Transporte será de 4% (quatro por cento).

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

Os empregadores ficam obrigados a manter em favor de seus empregados, sem qualquer ônus para os mesmos, um seguro de vida com cobertura para morte (qualquer causa) e invalidez, no valor mínimo de **R\$45.448,52**(quarenta e cinco mil, quatrocentos e quarenta e

oito reais e cinquenta e dois centavos), e deverão remeter cópia da apólice ao sindicato laboral quando este solicitar.

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

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO FARMÁCIA E OUTROS**

É facultado às empresas estabelecerem convênios com distribuidora de medicamento, farmácias, drogarias para aquisição de medicamentos pelos seus empregados, com posterior desconto em folha de pagamento das despesas decorrentes.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EXTENSÃO DE BENEFÍCIOS**

As empresas que tem matriz fora, e que concedem aos seus empregados naquele local o benefício do Auxílio-Creche, ficam obrigadas a estender tal benefício para os empregados que prestam serviços na abrangência desta CCT.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 estiver dentro do período de 02 de maio a 31 de maio - integra o tempo de serviço para ter direito à indenização referida.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO COMPLEMENTAR**

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

**Parágrafo 1º** - O prazo para pagamento de rescisão complementar em qualquer outra situação que exija tal complementação será de 10 (dez) dias consecutivos da data de homologação rescisória.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

Com base no disposto na Lei 12.506/2011 e demais normas aplicáveis, o aviso prévio dado pelo empregador ao empregado (demissões sem justa causa), de toda a categoria abrangida

pela presente convenção coletiva de trabalho, passa a ser regida pelos seguintes preceitos:

- a) A partir de um ano e um dia, o aviso prévio previsto nesta cláusula será acrescidos de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 90 (noventa dias) dias.
- b) Nos casos de cumprimento do aviso prévio, o trabalhador somente deverá trabalhar por 30(trinta) dias, garantida a redução dos 7 (sete) dias corridos ou 2 (duas) horas por dia trabalhado, sendo o restante do aviso indenizado pelo empregador.
- c) A baixa na CTPS quando o aviso prévio for indenizado, seguir orientações da Instrução Normativa SRT 15 de 14/07/2010, art.17. Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS deve ser: na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado; e na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.
- d) O empregado que não tiver interesse no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, DSJC (dispensa sem justa causa), poderá ajustar com o empregador a liberação do seu cumprimento, sem que seja efetuado o desconto ou pagamento do aviso, pelo empregador;
- e) Havendo cumprimento parcial do aviso, o prazo para pagamento das verbas rescisórias será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa do cumprimento, desde que não ocorra primeiro o termo final do aviso prévio, devendo, nesta última hipótese, ser pago no primeiro dia imediato ao término do prazo do aviso prévio.
- f) O aviso prévio previsto na presente cláusula aplica-se somente em benefício do trabalhador, sendo que nos casos de pedido de demissão o aviso prévio aplicável será sempre de 30(trinta) dias.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REEMBOLSO DE DESPESAS DE APRIMORAMENTO PESSOAL**

As despesas realizadas pelos empregados em cursos de especialização ou reciclagem profissional, de línguas estrangeiras, de seu interesse particular, afetos à função desempenhada pelo empregado na empresa, serão reembolsadas em 50% (cinquenta por cento) dos custos incorridos pelo empregado, desde que manifestado, por escrito, o interesse da empresa e previamente o custo estimado.

### **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 contém com no mínimo 3 (três) anos de serviços na atual empresa, fica-lhes assegurada à 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, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, contados da data em que deverá se iniciar o período de estabilidade.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GESTANTE E 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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;

B - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

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 TRIGÉSIMA - 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 convenção ou 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".

#### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA**

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar desde que expressem seu desinteresse pela citada prorrogação, e o horário prorrogado seja colidente com o horário das aulas regulares, bem como seja observado o disposto nos artigos 59 e 61 da CLT.

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - As disposições acima mencionadas sobre o Banco de Horas, terão eficácia após prévio requerimento feito pela empresa interessada, protocolado junto aos sindicatos convenientes, que homologarão o pedido mediante análise do caso concreto.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS POR OCASIÃO DA GREVE DO TRANSPORTE COLETIVO**

A empresa fica proibida de proceder ao desconto pelos dias em que o empregado ausentar-se ao trabalho por conta de greve no transporte público, exceto se a mesma fornecer meio alternativo de transporte que supra efetivamente as necessidades de locomoção do empregado e, ainda, assim, o mesmo vier a faltar ao labor.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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".

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS**

O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dias compensados, 1º de janeiro, 25 de dezembro. As empresas pagarão as verbas relativas ao período com dois dias de antecedência de seu início (art. 145 da CLT), sob pena do pagamento de multa em favor do empregado de um dia de salário por dia de atraso.

## **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA NÃO-REMUNERADA**

As empresas com contingente maior de 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 15 (quinze) dias e por prazo não superior a 3 (três) dias sucessivos ou 10 (dez) dias alternados por ano.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR**

Fica garantido o emprego e depósitos de FGTS com base na remuneração em favor do empregado em idade de serviço militar, desde o seu alistamento até a incorporação de 30(trinta) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu. Aplica-se a mesma disposição ao empregado convocado para o tiro de guerra. Havendo coincidência entre o

horário de trabalho e o horário da prestação dos serviços do tiro de Guerra, o empregado não sofrera prejuízo em sua remuneração, desde que apresente a cada ausência comprovante da unidade em que serve.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME**

O empregador que exigir o uso de uniformes fornecerá gratuitamente ao empregado, o mínimo de duas unidades ao ano, 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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ENTREGAS DE ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos que comprovem faltas justificadas ao serviço sejam de, médicos do Sistema Único de Saúde, de convênios, particulares e ou profissionais do sindicato laboral, que 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 - TRANSPORTES 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 DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATIVIDADES SINDICAIS**

a) As empresas, a seu critério, permitirão afixação de cartazes e editais, em locais por ela determinados, e a distribuição de boletins informativos à categoria.

b) Mediante prévio consentimento do empregador, serão abonadas as faltas dos empregados que participarem em congresso, simpósios ou equivalentes, promovidos pelo sindicato laboral mediante comprovação posterior de comparecimento.

c) Os dirigentes sindicais, assim definidos na Consolidação das Leis do Trabalho, poderão adentrar nas empresas, mediante prévia autorização dos empregadores, devendo o horário ser antecipadamente estabelecido por estes, para distribuição de informativos e convocações aos trabalhadores.

- d) Os empregadores obrigam-se a facilitar o acesso de seus empregados às publicações enviadas pelo sindicato laboral.
- e) O sindicato acompanhará as rescisões de Contrato de Trabalho com menos de um ano, mediante comprovada solicitação do empregado, no âmbito da empresa.

## ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - REVERSÃO PATRONAL

Nos termos do artigo 513, alínea "e" da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da Categoria Patronal, devidamente convocada para essa finalidade e realizada em (29/07/2024), 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 (30/09/2024), a quantia equivalente a 3% (três por cento) calculada sobre a folha de pagamento do mês de julho/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 (30/09 a 30/10), 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** – Ercumprimento 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-PR, 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", assinada 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, Centro, Londrina – PR, CEP 86.020-390. 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, ente outro, juntamente com a cópia do documento de identificação (RG, CNH ou documento oficial com foto) dos subscritores.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 3% (três por cento) incidentes sobre o salário do trabalhador do mês de setembro/2024, 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 2024. 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 o Acordo Judicial do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) entre SINDASPP e o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, é assegurado o direito de oposição à contribuição negocial no 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 (Subsede da Federação).

**Parágrafo quarto.** 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FETRAVISPP

A Federação dos Trabalhadores em Empresas Enquadradas no Terceiro Grupo de Comércio e Empregados Em Empresas Prestadoras de Serviços do Estado do Paraná - FETRAVISPP, que assina esta Convenção Coletiva de Trabalho, representará todos os trabalhadores da base de representação do SESCAP – LONDRINA, e que estão na chamada categoria desorganizada.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

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

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

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

## DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ACORDOS COLETIVOS

Fica expressamente ajustado entre as entidades que a elaboração de quaisquer acordos coletivos de trabalho, precisarão da participação e homologação das duas entidades (Patronal e Laboral).

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

}

**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**

**EUCLIDES NANDES CORREIA  
PRESIDENTE  
SESCAP/LDA - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERICIAS, INFORM E DE SERVICOS CONTABEIS  
DE LONDRINA**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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