CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003332/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/09/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036976/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.014474/2017-09
DATA DO PROTOCOLO: 27/07/2017

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

SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERICIAS INF PESQ EST PR, CNPJ n. 81.047.508/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MAURO CESAR KALINKE;

E

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.684.828/0001-78, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). LEANDRO JOSE GRASSMANN;

SINDICATO DOS MEDICOS VETERINARIOS NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 77.583.565/0001-73, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CEZAR AMIN PASQUALIN;

SINDICATO DOS ARQUITETOS E URBANISTAS NO ESTADO DO PARANA - SINDARQ-PR, CNPJ n. 77.963.841/0001-29, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MILTON CARLOS ZANELATTO GONCALVES;

SINDICATO DOS ASSISTENTES SOCIAIS DO PARANA - SINDASP, CNPJ n. 77.948.727/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). KRISTIANE PLAISANT MARCON;

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 2017 a 31 de maio de 2018 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados engenheiros, administradores, médicos veterinários, técnicos industriais de nível médio, arquitetos, economistas e assistentes sociais que trabalhem em "empresas de serviços contábeis" e em "empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas", compreendendo todas as atividades pertencentes a essas duas categorias econômicas, inclusive as que lhe são conexas e similares**, com abrangência territorial em **PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2017, com um percentual de **3,6% (três vírgula seis por cento)**, a ser aplicado sobre os salários de junho de 2016 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017), respeitando-se as condições especiais firmadas em acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo primeiro. Os salários reajustados, na forma acima estabelecida, recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2016, de modo a dar plena, rasa e geral quitação a qualquer reajuste ou aumento a título de reposição, zerando, dessa forma, todas as perdas salariais havidas no período de 01.06.2016 a 31.05.2017.

Parágrafo segundo. Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2016 o reajuste salarial será

Parágrafo segundo. Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2016 o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

Mês de admissão	Coeficiente de correção
Junho/2016	1.0360
Julho/2016	1.0309
Agosto/2016	1.0239
Setembro/2016	1.0206
Outubro/2016	1.0197
Novembro/2016	1.0179
Dezembro/2016	1.0172
Janeiro/2017	1.0157
Fevereiro/2017	1.0112
Março/2017	1.0086
Abril/2017	1.0052
Maio/2017	1.0043

Parágrafo terceiro. Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2016 a 31.05.2017.

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

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

Parágrafo sexto. As empresas, inclusive as estatais dependentes e as controladas pelo Estado do Paraná, representadas pelo SESCAP-PR, que comprovadamente estiverem em dificuldade financeira para cumprir o que determina a *caput* desta cláusula poderão pleitear, junto às entidades sindicais signatárias, a 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.

Parágrafo sétimo. Todos os acordos de parcelamento do índice de reposição salarial instituído neste instrumento coletivo deverão ter a participação do SESCAP-PR.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DESCONTOS SALARIAIS

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, as empresas ficam autorizadas a efetuar os descontos, em folha de pagamento de salários, dos valores relativos a seguro de vida em grupo, associação de empregados, alimentação, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, tratamentos odontológicos, convênios com farmácias, supermercados e congêneres, telefonemas particulares e outros, desde que seja assegurada a livre adesão do empregado a estes benefícios e que os descontos sejam por eles autorizados expressamente.
Parágrafo primeiro: Nos termos do artigo 545 da CLT, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizado, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado, com exceção da contribuição sindical prevista no art. 578 da CLT, cujo desconto independe dessas formalidades.
Parágrafo segundo: Proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores de cheques de clientes ou de terceiros não compensados ou sem fundos, recebidos em pagamento, exceto quando houver descumprimento de resoluções da empresa.

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

CLÁUSULA QUINTA - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

Ficam ressalvados os princípios constitucionais que prescrevem a irredutibilidade de salários e o

direito adquirido, bem como as hipóteses de transferência transitória do empregado nos termos do art. 469 da CLT, inciso 3º.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA

Os adicionais de horas extras serão pagos nos termos da legislação em vigor.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA SÉTIMA - QUINQUÊNIO

Fica assegurado a todo empregado o percentual de 2% (dois por cento), a cada cinco anos de trabalho na mesma empresa, a contar da data da sua admissão.
Parágrafo primeiro: O adicional previsto nesta cláusula incidirá, mensalmente, sobre o salário nominal, a partir do mês que completar cada período de cinco anos de trabalho.
Parágrafo segundo: As empresas que já mantêm alguma forma de remuneração a premiar seus funcionários mais antigos e que seja mais benéfica que o benefício estabelecido no *caput* desta cláusula ficam isentas do cumprimento da obrigação aqui convencionada.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

Os adicionais de horas noturnas serão pagos nos termos da legislação em vigor.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA NONA - INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

As empresas se comprometem a adotar todas as medidas propostas através de comissões formadas por membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA – e técnicos qualificados, indicados pelas empresas, visando eliminar as eventuais situações de labor em condições de risco e insalubridade.
Parágrafo primeiro: Enquanto perdurarem as condições de risco e insalubridade será garantido o recebimento dos adicionais legais em grau máximo.
Parágrafo segundo: Esta cláusula não se aplica às empresas que tenham laudo expedido por técnico qualificado junto ao MTE, o qual poderá ser revisto a qualquer tempo. Neste caso, as empresas deverão observar os adicionais previstos no laudo, bem como fornecer os Equipamentos de Proteção Individual – EPI – necessários à diminuição da insalubridade/risco.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

I – As empresas sediadas ou que prestem serviços em **Curitiba** fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R$ 17,50 (dezessete reais e cinquenta centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação que rege a matéria.

II – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número de habitantes, segundo o Censo-2010, seja **superior a 200.000 e estejam localizadas na região metropolitana de Curitiba** (**Colombo e São José dos Pinhais**), e as empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número de habitantes, segundo o Censo-2010, seja **superior a 300.000 e estejam localizadas no interior do Estado do Paraná** (**Maringá**), fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R$ 15,20 (quinze reais e vinte centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês,

podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

III – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número de habitantes, segundo o Censo-2010, seja **superior a 200.000 e que não estejam localizadas na região metropolitana de Curitiba** (**Cascavel e Foz do Iguaçu**), fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R$ 14,00 (quatorze reais)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

IV – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número, segundo o Censo-2010, **seja superior a 100.000 habitantes, porém inferior a 200.000 habitantes (Almirante Tamandaré, Apucarana, Arapongas, Araucária, Campo Largo, Guarapuava, Paranaguá, Pinhais, Toledo e Umuarama**) fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R$ 8,75 (oito reais e setenta e cinco centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

V – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número, segundo o Censo-2010, seja **inferior a 100.000 habitantes**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R$ 4,70 (quatro reais e setenta centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

Parágrafo primeiro. O desconto previsto no item II desta cláusula limita-se até 17,33% (dezessete vírgula trinta e três por cento) do valor do benefício.

Parágrafo segundo. O desconto previsto no item III desta cláusula limita-se até 16% (dezesseis por cento) do valor do benefício.

Parágrafo terceiro. O desconto previsto no item IV desta cláusula limitar-se até 10% (dez por cento) do valor do benefício.

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

Parágrafo quinto. As empresas sediadas ou que prestem serviços em quaisquer dos Municípios citados nesta cláusula, que já fornecem o benefício em condições superiores às estabelecidas nesta cláusula, deverão dar continuidade à concessão dentro dos mesmos critérios até então praticados.

Parágrafo sexto. As empresas que, comprovadamente, fornecem benefício equivalente para garantir a alimentação dos seus empregados (tíquete-alimentação, refeitório e outros) ficam eximidas do cumprimento desta cláusula.

Parágrafo sétimo. As empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no PAT, através do site do MTE, www.mte.gov.br/pat, para receber os incentivos fiscais pertinentes.

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência só terá validade se expressamente celebrado, com data de início grafada e com a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS do empregado.
Parágrafo único: O contrato de experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, de acordo com a legislação vigente, e não será permitido na readmissão de empregados na função exercida anteriormente.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DO TERMO DE RESCISÃO DO

CONTRATO DE TRABALHO

As empresas deverão efetuar a homologação do termo de rescisão do contrato individual de trabalho do empregado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data para pagamento das verbas rescisórias. Os prazos para pagamento das verbas rescisórias devem obedecer as disposições contidas no §6º, do art. 477, da CLT.

Parágrafo único: A não observância, pelas empresas, do prazo para a homologação do termo de rescisão de contrato de trabalho acima estipulado, implicará na incidência de multa, em favor do empregado prejudicado, em valor equivalente ao menor piso salarial da categoria estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BOAS PRÁTICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

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

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TEMPORÁRIOS

Ficam asseguradas aos trabalhadores temporários as garantias mínimas estabelecidas na Lei nº 6.019/74.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO DE DESPESAS DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

As despesas realizadas pelos empregados em cursos de especialização ou reciclagem profissional em línguas estrangeiras, necessárias ao desempenho de suas funções, serão reembolsadas pela empresa em 50% (cinquenta por cento), desde que aprovadas previamente, por escrito, pela empresa.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. (ADCT, art. 10, “b”)
Parágrafo único: A estabilidade supramencionada não se aplica nos casos de demissão por justa causa.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que comprovadamente estiver há 12 (doze) meses da AQUISIÇÃO do direito de aposentadoria por tempo de serviço (em conformidade com o que dispõem os arts. 56 e 64, *caput*, do Decreto nº 3.048, de 06.05.99) e que tenha no mínimo 3 (três) anos de serviço na atual empresa, fica-lhe assegurada a garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria. A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez.

Parágrafo primeiro: Para fazer jus à estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar, durante os primeiros trinta dias que iniciam o direito a essa estabilidade, a averbação do tempo de serviço mediante a entrega de certidão expedida pela Previdência Social. A

apresentação da certidão poderá ser dispensada, caso o empregador, a vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

Parágrafo segundo: A falta de cumprimento dessa obrigação pelo empregado no período aqui estabelecido dispensa o empregador de garantir esta estabilidade.

Parágrafo terceiro: A estabilidade prevista nesta cláusula não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo quarto: É facultado ao empregado renunciar a esta estabilidade convencional em seu próprio benefício, desde que essa renúncia seja feita por escrito e homologada pelo sindicato de trabalhador que o represente.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ACORDO COLETIVO

Fica permitida a celebração de acordo coletivo de trabalho entre a entidade sindical de trabalhadores e as empresas, para compensação e/ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições constitucionais, devendo ser encaminhado à entidade sindical dos empregados para homologação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho para os empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem seu desinteresse pela citada prorrogação.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

As pessoas jurídicas representadas pelo SESCAP-PR poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelos sindicatos signatários, ficando, desta forma, dispensadas do pagamento da remuneração da hora extra, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, devendo essas negociações ter por base as seguintes condições:

a) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de duas horas extras diárias e nem 30 (trinta) horas extras mensais;

b) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora e meia de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de duas horas extras diárias, mas sejam superiores a 30 (trinta) horas extras mensais;

c) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por duas horas de descanso, quando essas horas extras forem realizadas nos sábados, domingos e feriados, exceto para aqueles segmentos cuja atividade laboral exija o trabalho nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito, aos sindicatos de trabalhadores, com a participação do SESCAP-PR, para apreciação e posterior autorização para elaboração de acordos específicos;

d) A ausência do empregado do trabalho, para atender os seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com o empregador, poderá ser compensada através do banco de horas na razão de uma hora por uma hora.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALOS PARA DESCANSO

Havendo condições de segurança, os empregadores autorizarão seus empregados a permanecerem no recinto de trabalho para gozar do intervalo para descanso previsto no art. 71 da CLT. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS PARA LANCHES

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho, que tem o seguinte teor:
PORTARIA Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011.
Dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.
O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 74, §2º, e 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; 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 no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.
§ 2º Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.
Art. 2°. Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho.
Art. 3º. Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:
I - restrições à marcação do ponto;
II - marcação automática do ponto;
III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.
§1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:
I - estar disponíveis no local de trabalho;
II - permitir a identificação de empregador e empregado; e
III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.
Art. 4º. Fica constituído Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar estudos com vistas à revisão e ao aperfeiçoamento do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP.
Art. 5º. Em virtude do disposto nesta Portaria, o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no art. 31 da Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, será no dia 1º de setembro de 2011.
Art. 6º. Revoga-se a portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995.
Art. 7º. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.
CARLOS ROBERTO LUPI
Parágrafo único. As empresas que estiverem cumprindo as disposições da Portaria nº 1.510/2009 do MTE, utilizando o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho ponto mensal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA

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

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas dos empregados vestibulandos, no período que comprovarem exames, desde que ocorram na localidade em que trabalhem ou residam.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas por motivo de doença devem ser justificadas com atestado médico que indique o período de afastamento necessário e, preferencialmente, com a indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), nos limites estabelecidos pela Resolução nº 1.658/2002 do Conselho Federal de Medicina. O atestado médico deverá ser entregue ao empregador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, contados a partir da data inicial (inclusive) de afastamento do empregado, ou, até o dia em que o mesmo retornar ao trabalho no caso de afastamento de até 5 (cinco) dias. Entregues fora desses prazos, os mesmos não serão considerados para o fim de justificativa válida de ausência ao trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE GREVE NO TRANSPORTE COLETIVO

Considerar-se-á justificada a falta ao trabalho do empregado em razão de greve no transporte público coletivo que efetivamente o impeça de comparecer ao trabalho, ficando a empresa impedida de proceder ao desconto enquanto perdurar a o movimento paredista.

Parágrafo primeiro. Entretanto, considerar-se-á falta injustificada na hipótese da empresa mesmo disponibilizando meio alternativo de locomoção ao empregado, este, ainda assim, faltar ao trabalho.

Parágrafo segundo. A falta justificada prevista nesta cláusula estende-se, exclusivamente, ao empregado que optar pela utilização do vale-transporte como meio efetivo de deslocamento do trabalho para sua residência e vice-versa (Lei nº 7.418/85 e regulamentação), não alcançando, portanto, aqueles que não se utilizam de transporte coletivo para se deslocarem até o local de trabalho, seja por utilizarem-se de veículos próprios ou de terceiros, morarem próximo ao local de trabalho ou fazerem uso de quaisquer outros meios de locomoção.

Parágrafo terceiro. Havendo circulação de pelo menos 30% da frota de ônibus, o empregado não terá sua falta abonada, podendo ser tolerado eventual atraso, a critério do empregador.

Parágrafo quarto. A disponibilização de meio de locomoção não impõe ao empregador a obrigação de 'buscar o empregado na porta da sua casa'. Considerando a localidade de moradia do empregado, o empregador deverá disponibilizar meio de locomoção nas imediações do terminal de ônibus mais próximo da residência do empregado, cabendo ao empregado a responsabilidade de se deslocar da sua residência até o local e no horário previamente definido e informado pelo empregador.

Parágrafo quinto. A comunicação ao empregado a respeito do horário e local será feita pela empresa através de e-mail, contato telefônico, mensagem via aplicativos de telefone celular, ou qualquer outro meio de comunicação que atinja a finalidade.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO APÓS 19H30MIN

Os empregados que tiverem a jornada diária prorrogada, em virtude de cumprimento de jornada de trabalho extraordinária (horas-extras) sem interrupção e desde que permaneçam à disposição do empregador em horário que exceda às 19h30min, farão jus a uma refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento a título de auxílio-alimentação, considerados os mesmos limites e padrões previstos na cláusula 10ª desta Convenção.

Parágrafo único: A parcela de que trata o caput deste artigo não integrará o salário para quaisquer fins.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

As férias serão concedidas por ato do empregador, podendo ser fracionada em até dois períodos, um dos quais, não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

Parágrafo primeiro. O fracionamento de férias poderá ser adotado, inclusive, para empregados maiores de 50 (cinquenta) anos.

Parágrafo segundo. O início do gozo das férias nunca poderá coincidir com dias destinados ao descanso, tais como, sábados, domingos e feriados.

Parágrafo terceiro. Nos casos de pedido de demissão, o trabalhador que contar com quinze dias ou mais de serviço na empresa e menos de 01 (um) ano contado da data da admissão, fará jus ao recebimento das férias proporcionais relativo ao período efetivamente trabalhado.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com número maior que 20 (vinte) empregados, por estabelecimento, concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participarem de reuniões, conferências, congressos e simpósios. A licença será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 5 (cinco) dias sucessivos ou 10 (dez) dias alternados no ano.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste. (PN nº 113 – TST).

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIO FARMÁCIA

Os sindicatos convenentes poderão instituir, sem custo algum, convênios com farmácias, drogarias, distribuidoras de medicamentos para atender os trabalhadores, desde que os empregadores concordem em efetuar o desconto das despesas decorrentes em folha de pagamento, dentro dos limites salariais dos seus empregados.

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATIVIDADES SINDICAIS

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Por aprovação das Assembleias Gerais dos Trabalhadores e em conformidade com o disposto no art. 513 "e" da CLT, fica instituída a contribuição negocial de 3% (três por cento) incidente sobre o salário do trabalhador do mês de junho de 2017, devidamente corrigido em conformidade com o que dispõe a cláusula de reajuste salarial deste instrumento coletivo, a ser descontada pelo empregador nos salários do mês de junho de 2017, para recolhimento até o dia 10 de agosto de 2017. Os sindicatos signatários desta Convenção enviarão, em tempo hábil, documento para o devido recolhimento/depósito.
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. Fica assegurado o direito de oposição, em conformidade com a Ordem de Serviço nº 01, de 24 de março de 2009, do Ministério do trabalho, com prazo de até 10 (dez) dias, a partir do Registro no Ministério do Trabalho e Emprego.
Parágrafo terceiro. As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhados ao Sindicato laboral.
Parágrafo quarto. O direito de oposição aos trabalhadores da categoria de engenheiros, no caso, SENGE-PR, será mediante expressa manifestação da parte interessada, mediante carta individual e legível, com RG, CPF, nome e CNPJ da Empresa, a ser protocolada pessoalmente com documento de identificação nas sedes regionais da entidade, e em Curitiba, somente no seguinte endereço: Rua Marechal Deodoro 630, conjunto 2201, (CCI), nos seguintes horários: das 08h e 30min às 12h e 30min e das 13às 17hs.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REVERSÃO PATRONAL

Com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em 24.05.2017, às 11h, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal de **3%** (três por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de junho de 2017, devidamente atualizada nos termos da cláusula de reajuste/correção salarial deste instrumento coletivo, a ser paga em cota única, pelos empregadores, até **31 de agosto de 2017**, em favor do SESCAP – PR, através de boleto bancário a ser enviado por esta entidade sindical patronal.
Parágrafo primeiro: O atraso no recolhimento implicará em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração mais multa, aplicados sobre o valor atualizado do débito, de acordo com a seguinte tabela:
a) até 15 dias de atraso 2 % (dois por cento);
b) 16 a 30 dias de atraso 4 % (quatro por cento);
c) 31 a 60 dias de atraso 10% (dez por cento);
d) 61 a 90 dias de atraso 15% (quinze por cento);
e) acima de 90 dias de atraso 20% (vinte por cento).
Parágrafo segundo: Caso seja ajuizada ação de cobrança, o devedor responderá pelos honorários advocatícios de 20% (vinte por cento).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO

As entidades sindicais (patronal e obreira) estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão negativa de débito junto às

mesmas, desde que as requerentes comprovem a regularidade dos seus recolhimentos sindicais até a data do pedido.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO

De acordo com a Ementa nº 4, baixada pela Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Instrução de Serviço nº 1, de 17.06.99, fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho deverão ser efetuadas, preferencialmente, junto às entidades sindicais laborais.
Parágrafo único: Quando da homologação da rescisão contratual, o sindicato profissional conveniado comunicará possíveis irregularidades cometidas no pagamento das verbas rescisórias, bem como eventuais diferenças decorrentes do extinto contrato de trabalho, para regularização dos valores, aplicando-se ao feito o preceito estabelecido no Enunciado nº 330 do TST, evitando-se assim demandas judiciais desnecessárias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO

Com base no que dispõe a Instrução Normativa SRT nº 15, de 14/07/2010, e demais normas aplicáveis ao caso, as empresas ficam obrigadas a apresentar os seguintes documentos no momento da homologação:
a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) e Termo de Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho (THRCT) em 5 (cinco) vias, não pode ser impresso frente/verso;
b) Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;
c) Carta de preposto e instrumentos de mandato que, nos casos previstos nos §§ 2º e 3º do art. 13 e no art. 14 desta Instrução Normativa, serão arquivados no órgão local do MTE que efetuou a assistência juntamente com cópia do Termo de Homologação;
d) Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
e) Livro ou Ficha de Registros de Empregados;
f) Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;
g) Extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada, independente do motivo da demissão;
h) Guia de recolhimento rescisório do FGTS (GRRF) quitada, demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;
i) Conectividade Social – chave de Movimentação do trabalhador, emitida pela conectividade social – Caixa Econômica Federal;
j) Comunicação de Dispensa – CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;
k) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora – NR 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações posteriores;
l) Prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência, de acordo com a instrução SRT 15 de 14/07/2010, ressaltando que não serão aceitos recibos e cheques não administrativos como forma de pagamento das verbas rescisórias;
m) O número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável;
n) Outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho;
o) Discriminativo das médias das parcelas variáveis da remuneração, quando existente.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RENEGOCIAÇÃO

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alterações substanciais das condições de trabalho e salário, as partes reunir-se-ão para examinar seus efeitos e adotar medidas que julguem necessárias.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As empresas com sede em outros Estados que vierem a prestar serviços nas localidades que compõem a base territorial dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, independentemente de possuírem filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender as condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIVULGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As partes que firmam o presente instrumento se comprometem a divulgar os seus termos aos seus representados, empregados e empregadores.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas antecedentes a esta, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 10% (dez por cento) do menor piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais conveniadas. Tal penalidade caberá por infração, por mês e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste. Se a infração for por dolo e o empregado tiver sido indenizado, a multa fica reduzida em 50% (cinquenta por cento).

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DISPOSIÇÃO SOBRE BASE TERRITORIAL PATRONAL

A entidade sindical patronal convenente tem base territorial em todo Estado do Paraná com exceção dos seguintes municípios: Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Arapoti, Assaí, Bela Vista do Paraíso, Bandeirantes, Barra do Jacaré, Cambé, Cambará, Carlópolis, Castro, Centenário do Sul, Congoinhas, Conselheiro Mairink, Cornélio Procópio, Florestópolis, Guapirama, Ibiporã, Ibaiti, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Jaguariaíva, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiaí do Sul, Leópolis, Londrina, Miraselva, Nova América da Colina, Nova Fátima, Ortigueira, Palmeira, Pinhalão, Pirai do Sul, Ponta Grossa, Porecatu, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Reserva, Ribeirão do Pinhal, Ribeirão Claro, Rolândia, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santana do Itararé, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antonio da Platina, Santo Antonio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sengés, Sertanópolis, Sertaneja, Siqueira Campos, Telêmaco Borba, Tibagi, Tomazina e Uraí.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - VALORIZAÇÃO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

As entidades sindicais laborais signatárias do presente instrumento obrigam-se a comparecer em Juízo, em defesa do que foi pactuado, na hipótese de medida judicial movida por trabalhador que objetive discutir a validade e/ou legalidade das cláusulas do presente instrumento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA ENTREGA DE CÓPIA DA RAIS AO SINDICATO LABORAL

As empresas deverão encaminhar à entidade sindical representativa dos empregados uma cópia de sua RAIS, ou outro documento equivalente, que contenha a relação de empregados e salários, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data da entrega do referido documento ao órgão competente. A entidade sindical obreira fica obrigada a manter em absoluto sigilo as informações recebidas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO ENCAMINHAMENTO DE ARQUIVOS GFIP/SEFIP A ENTIDADE SINDICAL PATRONAL

As empresas enviarão, anualmente, ao sindicato patronal os arquivos SEFIP/GFIP (Analítico GRF e RE – Relação de Empregados) relativos aos meses de fevereiro e de junho, que deverão ser enviados, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente (março e julho, respectivamente).

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA ANUÊNCIA DO SINDICATO PATRONAL NOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Os acordos coletivos de trabalho firmados pelo sindicato da categoria profissional passarão a contar com a anuência do sindicato da categoria econômica. Parágrafo único. depois de devidamente registrados no Sistema Mediador, do Ministério do Trabalho, os Acordos Coletivos de Trabalho deverão ser encaminhados pelo sindicato laboral ao sindicato patronal para que este manifeste sua anuência.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORO COMPETENTE

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho de Curitiba para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação da presente convenção, tanto em relação às cláusulas normativas quanto às obrigacionais.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pela entidade sindical patronal das categorias econômicas convenentes e os trabalhadores pertencentes às categorias profissionais das respectivas entidades sindicais laborais.

Curitiba, 19 de julho de 2017.

MAURO CESAR KALINKE
PRESIDENTE
SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERICIAS INF PESQ EST PR

LEANDRO JOSE GRASSMANN
VICE-PRESIDENTE
SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANA

CEZAR AMIN PASQUALIN
PRESIDENTE
SINDICATO DOS MEDICOS VETERINARIOS NO ESTADO DO PARANA

MILTON CARLOS ZANELATTO GONCALVES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS ARQUITETOS E URBANISTAS NO ESTADO DO PARANA - SINDARQ-PR

KRISTIANE PLAISANT MARCON
PRESIDENTE
SINDICATO DOS ASSISTENTES SOCIAIS DO PARANA - SINDASP

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE CCT 2017-2018 SENGE SESCAP-PR

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA AGE CCT 2017-2018 SINDASP SESCAP-PR

Anexo (PDF)

ANEXO III - ATA AGE CCT 2017-2018 SINDARQ SESCAP-PR

Anexo (PDF)

ANEXO IV - ATA AGE CCT 2017-2018 SINDIVET SESCAP-PR

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.