



SINESEPAR
SINDICATO DAS SECRETÁRIAS E SECRETÁRIOS
DO ESTADO DO PARANÁ



SINDICATO DAS SECRETÁRIAS E SECRETÁRIOS DO ESTADO DO PARANÁ -
Rua Lamenha Lins, 981, Rebouças, CURITIBA PR CNPJ: 803283700001-91 CODIGO:
915.005.000.02829-6 Filiado: FORÇA SINDICAL –CNTC. Fundação: 27/10/87 por Denize
Campos. - www.sinsepar.blogspot.com - sinsepareventos@gmail.com tel. 41.98841.4949 .

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR040522/2025

SINESEPAR - SINDICATO DAS SECRETARIAS E SECRETARIOS DO ESTADO DO PARANÁ,

CNPJ n. 80.328.370/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NEURALICE CESAR MAINA;

E

SINDEPRESTEM-PR-SIND DAS EMPR DE PREST DE SERV A TERCEIROS, COLOC E ADMINISTR DE MAO DE OBRA E TRAB TEMPORARIO NO EST DE PARANA, CNPJ n. 14.765.953/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANILO EDUARDO PADILHA;

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 2025 a 31 de maio de 2027 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional das Secretárias e Secretários, do plano da CNTI. As partes fixam a ***vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2025 a 31 de maio de 2027 e a data-base da categoria em 01º de junho.*** ***DOIS ANOS DE VIGÊNCIA E UM ANO PARA AS CLÁUSULAS ECONÔMICAS.*** ..**ABRANGÊNCIA** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Diferenciada na área Secretariado, no, plano da CNTI, com abrangência territorial a seguir descrito; As partes fixam a ***vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2025 a 31 de maio de 2027 e a data-base da categoria em 01º de junho;** Esta Convenção aplica-se à Categoria Profissional Diferenciada de Secretários (as), nos termos da Lei 7.377, de 30/09/85, Lei 9.261, de 11/01/96 e todos os cargos constantes da

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações, códigos 2523 e 3515; bacharéis, tecnólogos e técnicos em Secretariado;* independente da anotação na CTPS,(como por exemplo, Assistentes, Assessoras e Auxiliares diversos) desde que exerçam as atividades constantes dos artigos quarto e quinto da citada *Lei 7.377/85 e 9261/96 e* estagiários dos cursos de Secretariado, inclusive os (as) Secretários(as) alocados em Órgãos da Administração Pública Municipal, Estadual e Federal no Estado do Paraná, bem como, a categoria econômica das empresas de prestação de serviços a terceiros, colocação e administração de mão-de-obra e trabalho temporário, Agências de emprego e de recursos humanos, prestação de serviços de assessoria de marketing e merchandising, consultorias de recursos humanos, organização e promoção de eventos e congressos, empresas de prestação de serviços de colocação e administração de mão-de-obra, empresas de locação e fornecimento de mão-de-obra, seleção de pessoal, *serviços de recrutamento e de trabalho temporário nos termos da Lei 6019/74 e Terceirização* , tanto em suas instalações quanto na prestação de serviços terceirizados a clientes. PR , com abrangência territorial em PR, com abrangência territorial em PR.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - *PISO SALARIAL*

Fixação de salário normativo – piso mínimo da categoria, durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, ficam assegurados os salários normativos para os cargos a seguir especificados, para o divisor de *200 horas mensais, correspondendo a jornada de 40 horas semanais* :

SECRETÁRIA OU SECRETÁRIO NÍVEL MÉDIO: Aos profissionais que tenham concluído curso de formação de *TECNICO EM SECRETARIADO* ou aquele que seja portador de certificado de 2º. Grau e que, na data a vigência da Lei 9261/96 (11/01/06), houver comprovado, através de declarações de empregadores, o exercício efetivo, durante pelo menos trinta e seis meses, das atribuições mencionadas no Artigo 5º. da referida Lei e ter efetuado o Registro Profissional na SRTE terá garantido como salário de ingresso de: Profissionais *TÉCNICOS EM SECRETARIADO: R\$2.578,50* e

SECRETÁRIA OU SECRETÁRIO NÍVEL SUPERIOR:* Todo aquele que tenha concluído a formação profissional em secretariado de nível superior, bacharelado ou tecnologia em Secretariado Executivo ou que, na data de início da Lei 99261/96 de 11/01/96 houver comprovado, através de declarações de empregadores, o exercício efetivo, durante pelo menos trinta e seis meses, das atribuições mencionadas no Artigo 4º. da referida Lei, e, ter efetuado o Registro Profissional na SRTE, terá garantido o *salário de ingresso de Secretariado Executivo no valor de R\$ 4.540,00.

Parágrafo Único: VAGAS PRIVATIVAS: As empresas e instituições em geral se comprometem a abrir vagas na área de Secretariado, com obrigatoriedade

de formação específica e Registro Profissional na SRTE, conforme Leis 7377-85 e 9261-96.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - *CORREÇÕES SALARIAIS*

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, e conforme as considerações da cláusula que trata da pandemia do Covid-19, fica pactuado entre as partes que os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão *reajuste de 7,5% (sete vírgula cinco por cento), a* ser aplicado sobre os salários de 01 de junho de 2025.

Parágrafo único - Caso alguma empresa do segmento esteja em condições financeiras e queira dar reajuste salarial superior ao acima mencionado aos seus empregados, as mesmas poderão fazê-lo através de Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato laboral, sob a anuência do Sindeprestem/PR, para fins de garantias legais trabalhistas.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

COMPROVANTE DE PAGAMENTO O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

Parágrafo Único - Os salários deverão ser pagos até o quinto dia útil do mês posterior ao laborado, nos termos Artigo 459, §1º da CLT.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS EM CHEQUES

Quando o pagamento for efetuado mediante cheque e/ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa descontar o cheque ou retirar o salário, no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e/ou descanso.

CLÁUSULA SÉTIMA - *ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS*

A empresa fornecera adiantamento de salário equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário efetivamente percebido, quinze dias antes da data de pagamento do salário mensal. Caso a data de pagamento do adiantamento salarial coincida com sábados, domingos ou feriados, o pagamento deverá ser antecipado para o primeiro dia útil.

Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA OITAVA - *ESTÁGIO REMUNERADO E SUPERVISIONADO*

O Estágio remunerado será efetuado por contrato, para carga horária integral, para quem esteja cursando, prioritariamente, o segundo e terceiro ano específico em secretariado, equivalente ao proposto na Cláusula 3, tanto para Nível Superior, como para Nível Médio, conforme legislação em vigor.

O empregador se compromete a informar ao SINSEPAR sobre a contratação e/ou demissão de estudantes de Secretariado, inclusive estrangeiros, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas.

O empregador não poderá exigir do profissional estagiário responsabilidades que não estiverem definidas pelo contrato de estágio, que deverá conter a área de lotação e o superior hierárquico, na mesma profissão, o qual se comprometerá a orientar o estagiário.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
Outras Gratificações**

CLÁUSULA NONA - *BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR*

As entidades sindicais convenientes estabelecem, a partir de 10/08/2025, o Benefício Social Familiar, a vigorar nos municípios abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho pela representação das categorias e na base territorial do SINSEPAR e do SINDEPRESTEM/PR, cujo benefício deverá ser disponibilizado a todos os empregados efetivos e terceirizados (junto ao tomador de serviços), subordinados à Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026.

Parágrafo primeiro: Para tanto, todas as empresas abrangidas pela Convenção Coletiva de Trabalho, sediadas ou que prestem serviços no estado do Paraná, disponibilizarão aos seus empregados o Benefício Social Familiar.

Parágrafo segundo: A concessão do benefício não está vinculada à participação do trabalhador no custeio, sendo vedada, portanto, sua co-participação.

Parágrafo quarto: Para agilizar a gestão das empresas e otimizar os processos do departamento de contabilidade ou RH, o recolhimento previsto nesta cláusula, será de R\$ 24,08 (vinte e quatro reais e oito centavos), o qual é disponibilizado por meio de boleto no site www.beneficiosocial.com.br. Desta forma, os boletos gerados terão como base o valor total de *R\$ 41,28 (quarenta e um reais e vinte e oito centavos) por trabalhador que possua, sendo R\$ 24,08 (vinte e quatro reais e oito centavos)* da cláusula 52ª (Benefício Social Odontológico) + *R\$ 17,20 (dezessete reais e vinte centavos)* da cláusula 9ª (Benefício Social Familiar).

Parágrafo quinto: A presente cláusula não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para quaisquer fins.

Parágrafo sexto: A presente cláusula não se aplica aos empregados que trabalhem em jornada inferior a 4 (quatro) horas diárias e/ou 20 (vinte) horas semanais.

Parágrafo sétimo: Fica esclarecido que a presente cláusula se aplica aos trabalhadores efetivos e sob contratos terceirizados (junto ao tomador de serviços), em todo o estado do Paraná.

Parágrafo oitavo: Por se tratar de um benefício social, esta cláusula deverá ser cumprida por todas as empresas, inclusive constando em sua planilha de custos e/ou licitações.

Parágrafo nono: Fica estipulada a multa de R\$ 39,00 (trinta e nove reais) por empregado, e por mês, no caso de descumprimento do previsto na presente cláusula em favor da parte prejudicada.

Parágrafo décimo: O valor do benefício expresso no parágrafo primeiro desta cláusula será automaticamente corrigido mediante a aplicação da variação do INPC acumulado dos últimos 12 meses imediatamente anteriores à data-base.

Parágrafo décimo primeiro: fica esclarecido que o envio dos dados dos empregados é para uso exclusivo na prestação dos benefícios, nos termos estabelecidos pela LGPD.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - TRABALHO APÓS 19H30MIN

A empresa fornecera adiantamento de salário equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário efetivamente percebido, quinze dias antes da data de pagamento do salário mensal. Caso a data de pagamento do adiantamento salarial coincida com sábados, domingos ou feriados, o pagamento deverá ser antecipado para o primeiro dia útil.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

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

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica assegurado a todo empregado o percentual de 2,29% (dois virgula vinte e nove por cento) a cada cinco anos de trabalho na mesma empresa, a contar da data da sua admissão. **Parágrafo Único.** O adicional previsto nesta cláusula incidirá, mensalmente, sobre o salário nominal, a partir do mês que completar cada período de cinco anos de trabalho.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DIFERENÇAS SALARIAIS - DATA-BASE

Eventuais diferenças salariais decorrentes dos reajustes concedidos na presente norma convencional, relativo a 01 de junho de 2025, deverão ser pagos juntamente com a folha de pagamento do mês subsequente a data de protocolo desta norma coletiva de trabalho no Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIOS COM INSTITUIÇÕES DE ENSINO

A empresa poderá celebrar convênios com instituições de ensino reconhecidos/ autorizados pelo MEC, para a realização dos cursos técnicos, tecnológicos, bacharelado em Secretariado Executivo, pós-graduação, mestrado e outros de áreas similares, possibilitando redução dos valores dos cursos, tanto para os profissionais como para a empresa e/ou utilizar os convênios do sindicato profissional e objetivando agregar valores às carreiras dos profissionais de secretariado.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - *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\$ 32,00*** (trinta e dois reais) 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, Londrina,), fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de ***R\$ 28,00*** (vinte e oito reais) 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\$ 26,00*** (vinte e seis 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, Araongas, Araucária, Campo Largo, Guarapuava, Paranaguá, Pinhais, Toledo e

Umuarama) fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de ***R\$ 19,56*** (dezenove reais e cinquenta e seis 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\$ 16,00*** (dezesesseis reais) em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados no mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial;

Parágrafo primeiro. O desconto previsto no item II desta cláusula limita-se até 17,33% do valor do benefício.

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

Parágrafo terceiro. O desconto previsto no item IV desta cláusula limita-se até 10% do valor do benefício.

Parágrafo quarto. O desconto previsto no item V desta cláusula limita-se até 5,33% 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 sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no PAT, através do site do MTE, www.mte.gov.br/patpara receber os incentivos fiscais pertinentes.

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

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Considerando os esforços das entidades sindicais, obreiras e patronal, no sentido de promover a qualificação e capacitação dos trabalhadores no segmento de secretariado, visando a melhoria de sua condição social e de empregabilidade, fica convencionado que as horas despendidas pelos trabalhadores em quaisquer cursos promovidos pelo sindicato profissional, ainda que custeados pelo empregador, fora da jornada normal de trabalho, não serão consideradas como integrativas desta, para qualquer efeito, inclusive aqueles efetuados pelo sistema EAD (Ensino a Distância), organizado e estabelecido pelo SINSEPAR diretamente ou por convênio.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - UNIFORMES

A empresa que exigir o uso dos uniformes para seus empregados ficará responsável pelo seu fornecimento, sem ônus para os trabalhadores.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BENEFÍCIO SOCIAL ASSISTÊNCIA MÉDICA

As entidades sindicais convenientes estabelecem a partir de 01/06/2025 o Benefício Social Assistência Médica Ambulatorial e Odontológica passa a vigorar em Curitiba e Região Metropolitana, cujo benefício deverá ser disponibilizado a todos os empregados efetivos e terceirizados (junto ao tomador de serviços), subordinados à esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo primeiro: para tanto, todas as empresas abrangidas por esta convenção coletiva, sediadas ou que prestem serviços na base de representação do Sinsepar e Sindeprestem-PR, disponibilizarão aos seus empregados o Benefício Social Assistência Médica Ambulatorial do Instituto IAS, em conformidade com a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, cujos serviços de apoio social aos representados consiste no benefício assistencial médico ambulatorial, através de termo contratual firmado entre o Instituto IAS e o Sinsepar exclusivamente para prestação destes serviços, sob as condições estabelecidas nos parágrafos seguintes:

Parágrafo segundo: as empresas pagarão ao Instituto IAS, até o dia 15(quinze) de cada mês, a título de benefício social assistencial médico ambulatorial e odontológico, o valor mensal de R\$ 81,00 (oitenta e um reais), por empregado, sendo que deste valor, R\$ 23,50 (vinte e três reais e cinquenta centavos), serão destinados à assistência odontológica e o restante, R\$ 57,50 (cinquenta e sete reais e cinquenta centavos), serão destinados à assistência médica ambulatorial, totalizando desta forma, o valor mensal de R\$ 81,00.

Parágrafo terceiro: a cobrança dos valores para oferecer esses benefícios serão executadas pelo Instituto IAS e/ou por gestora aprovada pelas entidades laboral e patronal, sendo que especificamente no caso da assistência médica ambulatorial, o valor de R\$ 57,50 (cinquenta e sete reais e cinquenta centavos), por mês e por empregado, os serviços serão cobrados e prestados pelo Instituto de Assistência e Apoio Social ao Trabalhador do Setor de Serviços - Instituto IAS, entidade aprovada pela SRTE/PR em mediação de negociação coletiva do trabalho.

Parágrafo quarto: a concessão do benefício não está vinculada à participação do empregado no custeio, sendo vedada, portanto, a coparticipação.

Parágrafo quinto: o departamento de RH da empresa e/ou setor responsável deverá encaminhar mensalmente ao Instituto IAS através do e-mail: boletos@institutoias.org.br, até o dia 5 (cinco) do mês subsequente, a relação atualizada dos empregados efetivos e terceirizados, com os

seguintes dados: nome completo do funcionário e sem abreviaturas, número do CPF, sexo, data de nascimento, número do telefone com DDD e o nome completo da mãe e sem abreviaturas.

Parágrafo sexto: os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados através de guia única de recolhimento, até o dia 15 (quinze) de cada mês, (relativamente ao mês imediatamente anterior), vinculado à relação dos empregados beneficiados que deverá ser encaminhada ao Instituto IAS no máximo até o dia 20 (vinte) após o recolhimento, através do e-mail: boletos@institutoias.org.br

Parágrafo sétimo: a presente cláusula não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim.

Parágrafo oitavo: a presente cláusula não se aplica aos empregados que trabalhem em jornada inferior a 4 (quatro) horas diárias e/ou 20 (vinte) horas semanais.

Parágrafo nono: fica esclarecido que a presente cláusula aplica-se aos empregados efetivos e sob contratos terceirizados (junto ao tomador de serviços), ficando pactuado entre as partes que esta cláusula não se aplica aos trabalhadores temporários regidos pela Lei 13.429/2017.

Parágrafo décimo: por tratar-se de um benefício social, esta cláusula deverá ser cumprida por todas as empresas, inclusive constando em sua planilha de custos em licitações, pregões, tomada de preços e outras formas de contratações de serviços, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

Parágrafo décimo primeiro: além do valor devido do benefício, fica estipulada a multa de R\$ 82,00 (Oitenta e dois reais), por empregado e por mês, no caso de descumprimento do previsto na presente cláusula em favor da parte prejudicada.

Parágrafo décimo segundo: as empresas que já fornecem ou vierem a oferecer plano de saúde médico aos seus empregados e desde que comprovem tal situação ao sindicato laboral Sinsepar, ficam isentas do recolhimento dos respectivos valores, quais sejam, no valor de R\$ 57,50 (cinquenta e sete reais e cinquenta centavos) para assistência médica. Caso o empregado opte pelo plano do benefício assistência médica ambulatorial do prestado pelo Sinsepar(somente neste caso, ou seja, da empresa já fornecer plano de saúde médica), caberá ao mesmo comunicar formalmente ao RH ou setor responsável da empresa pela sua opção do benefício assistência médica ambulatorial oferecido pelo Sinsepar através do convênio firmado com o Instituto IAS, cujos valores mencionados neste parágrafo, deverá ser recolhido pela empresa ao Instituto IAS e sem a coparticipação do empregado.

Parágrafo décimo terceiro: As partes convenientes sugerem aos empregadores e empregados abrangidos pelo presente instrumento normativo que prestem serviço fora de Curitiba e Região Metropolitana que prestigiem o plano e/ou seguro de saúde especial conveniado pelo Sindicato

das Secretarias para associadas(os) no SINSEPAR. www.jornaldassecretarias.blogspot.com – e-mail: sinsepar@gmail.com ou whatsapp: 41-98841.4949. Convênio: Sinsepar e Instituto de Saude IAS.

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades
Normas para Admissão/Contratação**

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Será garantido ao empregado admitido após a data-base e aos profissionais das empresas constituídas após esta, a aplicação integral de todas as cláusulas fixadas na presente Norma Coletiva.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRAZO PARA ENQUADRAMENTO E REGISTRO PROFISSIONAL

As empresas deverão exigir dos seus profissionais de secretariado o respectivo Registro Profissional no Ministério do Trabalho, na SRTE - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e conseqüente enquadramento dos mesmos na carreira secretarial. Para os que não se enquadram na legislação de regulamentação profissional, as empresas deverão inscrevê-los nos cursos profissionalizantes, com o respectivo patrocínio do empregador, para atender as Leis 7377/85 e 9261/96. Os registros são feitos diretamente no site do Ministério do

Trabalho:

<http://sirpweb.mte.gov.br/sirpweb/pages/solicitacoes/solicitarRegistro.seam>
A Entidade de Classe orientará o processo de registro ou de ingresso nos cursos de formação em Secretariado: Técnicos, Tecnológicos ou Bacharelado, inclusive cursos à distância e com preços diferenciados nos convênios firmados pelo SINSEPAR.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no art.445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará o prazo máximo de 60 (sessenta) dias – NORMA LEGAL.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO E DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA RESCI

O profissional demitido sob acusação de prática de falta grave ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado no ato, por escrito e contra recibo, das razões determinadas da sua dispensa ou suspensão, sob pena de torná-las imotivadas.

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:

Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) em 5 (cinco) vias;

Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas;

Livro ou Ficha de Registros de Empregados;

Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;

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;

Guia de recolhimento rescisório do FGTS 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;

Comunicação de Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;

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;

Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;

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;

Prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência;

O número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável;

Prova da quitação das contribuições devidas aos sindicatos convenentes.

Outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão e/ou ao contrato de trabalho

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO

Ficam as empresas desobrigadas do pagamento de aviso prévio no caso de transferência de prestação de serviços à outra empresa, através de rompimento do contrato por licitação ou determinação do tomador dos serviços em que a empresa sucessora na prestação de serviços garanta a sequência do emprego ao trabalhador interessado no seu remanejamento.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ALTERAÇÃO DE EMPRESAS

Ressalvada a negociação coletiva em contrário, ocorrendo a rescisão de contrato entre a empresa prestadora e a tomadora de serviços, a empresa prestadora se obriga a, caso não demita o empregado daquele setor, informar ao mesmo, com pelo menos 30 dias de antecedência, o setor no qual o mesmo irá prestar seus serviços, após a referida rescisão, para que possa, caso não tenha interesse na alteração do setor, solicitar demissão e cumprir o aviso prévio. A empresa que não efetuar a comunicação do novo setor de trabalho com antecedência supra, não poderá cobrar do empregado que solicitar demissão, o aviso prévio, mesmo na forma de indenização.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO INTERMITENTE

Os contratos de trabalho intermitentes deverão prever, além das condições legais, sob pena de nulidade: a) garantia mínima salarial para o empregado, considerando a proporcionalidade entre o piso salarial da respectiva função contratada e a jornada laborada mensalmente, de 80% (oitenta por cento) do piso salarial; b) indicação dos locais de prestação de serviços; c) fixação da jornada em diurna ou noturna; d) formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços; e) pagamento de Todos direitos trabalhistas, proporcionalmente ao período laborado, garantindo-se o percentual mínimo de 80% do piso salarial da função contratada. Parágrafo Único. Na hipótese de descumprimento de qualquer formalidade, o

contrato de trabalho intermitente será considerado nulo, convertendo-se para modalidade de contrato de trabalho por prazo indeterminado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

Ficam asseguradas aos trabalhadores temporários, as garantias mínimas estabelecidas na Lei nº 6.019/74, bem como na Lei 13.429/2017.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FUNÇÃO COMPATÍVEL À GESTANTE

Em casos excepcionais, mediante atestado médico, na forma do parágrafo 4º do Art.392, da CLT, a mulher grávida poderá mudar de setor de trabalho, atendendo exigência de ordem física ou quando apresentar riscos que possam provocar agravos à saúde da mãe ou do feto.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHADORES IMIGRANTES

Garantia da aplicação da legislação brasileira e das Convenções Coletivas de Trabalho, bem como, direito à sindicalização aos trabalhadores e trabalhadoras imigrantes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no art.445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará o prazo máximo de 60 (sessenta) dias – NORMA LEGAL.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - CTPS

O empregador anotará na CTPS e registros internos de seus profissionais o cargo efetivamente exercido de acordo com suas atividades funcionais, a remuneração percebida, os reajustes salariais e todos os prêmios e vantagens da remuneração, quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho.

As empresas fornecerão cópia do contrato de trabalho no ato da admissão e alterações posteriores, sob recibo. As empresas devolverão a CTPS no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, com as devidas anotações sob pena de multa de um dia de salário, por dia de atraso, em favor da profissional, além das cominações legais.

É vedado ao empregador efetuar qualquer alteração da anotação na CTPS, e registros internos de seus profissionais que descaracterize o cargo de secretária (o).

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FUNDO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As entidades sindicais SINDEPRESTEM-PR e SINSEPAR convenientes estabelecem a inclusão do Fundo de Qualificação Profissional a todos os empregados subordinados à esta Convenção Coletiva de Trabalho, e para tanto, as empresas pagarão mensalmente a partir de 10/07/2025, a título de FUNDO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, com o valor mensal de R\$ 26,00 (vinte e seis reais), por empregado, destinado à formação e qualificação profissional dos empregados efetivos e terceirizados (junto ao tomador de serviços), das categorias representadas pelos sindicatos signatários, sendo que tais valores serão custeados pelas empresas e sendo vedada a coparticipação dos empregados.

Parágrafo primeiro: Com o intuito de facilitar para a gestão das empresas e otimizar os processos do departamento de contabilidade e/ou RH das empresas, o recolhimento previsto nesta cláusula será feito através de boleto emitido pelo INSTITUTO MAIS BRASIL -IMB, mediante informação da empresa através de listagem de seus colaboradores efetivos e terceirizados enviada até o dia 05 de cada mês(Referente ao mês anterior) via e-mail boletos@institutomaisbrasil.org.br que por sua vez emite o boleto de cobrança para ser pago pela empresa até o dia 15, sendo que empresa remete a comprovação de pagamento ao IMB no máximo até o dia 20 (do mesmo mês) para a baixa e registro de efetiva quitação.

Parágrafo segundo: Os cursos serão voltados ao segmento e oferecidos na modalidade EaD e na forma Presencial, sob a coordenação do INSTITUTO MAIS BRASIL – IMB e/ou através de parcerias firmadas com entidades educacionais devidamente credenciadas pelos sindicatos patronal e laboral signatários.

Parágrafo terceiro – A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do (a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao (a) empregado (a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao seu sindicato de classe, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

Parágrafo quarto - Estabelecem as partes – frente à constatação de que há alguma dificuldade de contratação de pessoas com deficiência (PcD) e aprendizes, malgrado as promoções conjuntas realizadas pelas entidades sindicais laboral e patronal, dada a especificidade das atividades laborais, fundamentalmente ligadas ao setor de prestação de serviços, recursos humanos, colocação e administração de mão de obra temporária e de facilites, bem assim as condições remuneratórias possíveis de serem praticadas em tal segmento econômico, que concorre com as diversas outras atividades (indústria, comércio, educação e afins) mais qualificadas – envidar esforços à possível reversão de tal quadro, com a implementação de novas chamadas para cursos de qualificação profissional e expedição de ofícios conjuntos às entidades públicas e privadas, que tenham como escopo o portador de deficiência e o trabalhador aprendiz, indicando-lhes vagas para admissão, facultada a negociação direta entre empresa e a entidade sindical à regulação do trabalho aprendiz e deficiente.

Parágrafo quinto - Em todas as planilhas de custos e em participação nos processos de licitações, pregões, tomada de preços e outras formas de contratação de serviços, as empresas deverão constar a provisão financeira para cumprimento deste benefício, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

Parágrafo sexto - Fica esclarecido que a presente cláusula aplica-se aos empregados efetivos e sob contratos terceirizados (junto ao tomador de serviços), ficando pactuado entre as partes que esta cláusula não se aplica aos trabalhadores temporários regidos pela Lei 13.429/2017.

Parágrafo oitavo -As empresas deverão encaminhar até o dia 05 de cada mês, ao Instituto Mais Brasil – IMB, através do e-mail: boletos@institutomaisbrasil.org.br a listagem contendo o nome de todos os empregados beneficiados.

Parágrafo nono - Considerando os esforços das entidades sindicais laboral e patronal no sentido de promover a qualificação e capacitação dos trabalhadores dos segmentos representados, e visando a melhoria de sua condição social e de empregabilidade, fica convencionado que as horas dispendidas pelos trabalhadores em quaisquer cursos promovidos pelo Instituto Mais Brasil - IMB, ainda que custeados pelo empregador, fora da jornada normal de trabalho, não serão consideradas como integrativas desta, para qualquer efeito, diretamente ou por convênio.

Parágrafo décimo – fica estipulada a multa de R\$ 39,00 (trinta e nove reais), por empregado e por mês, no caso do descumprimento do previsto nesta cláusula.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSFERÊNCIAS

As empresas deverão comunicar obrigatoriamente por escrito com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, toda e qualquer transferência, podendo a mesma, ser efetivada somente com a anuência do profissional, também por escrito. Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

Assédio Moral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

É conveniente que as empresas abrangidas por esta convenção promovam campanhas orientativas contra o assédio moral e assédio sexual no local de trabalho com o objetivo de prevenir eventuais constrangimentos e penalidades legais, zelando pela integridade física e moral do trabalhador.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PREVISTOS NESTE INSTRUMENTO

Fica assegurado aos trabalhadores em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos neste instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de suas/seus companheiras(os) e dependentes habilitados perante a previdência social.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DIREITOS DE IGUALDADE DE GÊNERO

Os empregadores se comprometem a assegurar o direito de igualdade, condição e oportunidade às mulheres, para concorrerem a qualquer cargo, inclusive o de chefia, atendidos os pré-requisitos estabelecidos pelas empresas, evitando-se qualquer atitude discriminatória (CF, art 3º, inciso IV e Art. 5.º, inciso I). A Lei 14.611/2023 prevê como medidas para garantia da Igualdade salarial, o estabelecimento de mecanismos de transparência salarial, o incremento da fiscalização, a criação de canais específicos para denúncias de casos de discriminações salariais, a promoção de programas de inclusão das Mulheres no ambiente de trabalho, o fomento a capacitação e a formação de Mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho, em Igualdade de condições com os homens.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurada, aos empregados em união homo afetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a previdência social;

Parágrafo Único: O reconhecimento da relação homoafetiva estável se dará com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o Art. 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE E-OU ADOTANTE

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE E-OU ADOTANTE À empregada gestante ou adotante é assegurada estabilidade provisória até 5 (cinco) meses após o parto. (ADCT, art. 10, “b”) ou adoção.

Parágrafo único: A estabilidade supramencionada não se aplica nos casos de demissão por justa causa.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO DECENTE

A empresa deverá acatar as resoluções das conferências sobre o trabalho decente, promovidas pelo Ministério do Trabalho e pela OIT – Organização Internacional do Trabalho, respeito aos princípios e direitos fundamentais, como a liberdade sindical, a livre negociação coletiva e a não discriminação e igualdade no trabalho; práticas de proteção social; o diálogo social; a capacitação profissional e, a segurança dos trabalhadores.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DESCONTO EM FOLHA

A empresa poderá descontar da remuneração mensal do empregado às parcelas relativas a empréstimos do convênio MTB/CEF, bem como prestações referentes a financiamento de tratamento médico e/ou odontológico, feito pelo sindicato conveniente, mensalidades de seguro e outros, desde que os descontos sejam autorizados pelo empregado e não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA PARA TRABALHADORAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

As Empresas concederão, para empregadas que venham a ser vítimas de violência doméstica, licença remunerada de 10 (dez) dias a contar do dia subsequente ao fato, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente.

Parágrafo Primeiro: Caso a empregada se afaste do trabalho em decorrência de atestado médico que confirme a incapacidade para o trabalho, por período inferior ao estabelecido nesta cláusula, ela terá direito à licença pelos dias faltantes até completar 10 (dez) dias.

Parágrafo Segundo: A empregada vítima de violência doméstica terá prioridade na transferência de localidade, mediante análise do serviço social.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

Fica assegurada a manutenção do contrato de trabalho, bem como, acompanhamento psicológico pela empresa, às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

Quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato de trabalho, por até 06 (seis) meses, terá a empregada estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do retorno ao trabalho, sem prejuízo dos direitos elencados no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS ANTERIORES

Os profissionais que atuam na área de Secretariado na Empresa, que usufruírem condições de trabalho e de salários mais benéficas que as constantes no presente instrumento coletivo não terão seus direitos prejudicados. Ficam mantidos todos os benefícios assistenciais e sociais e critérios administrativos que representam vantagens diretas e/ou indiretas, ressalvados os que sofreram alterações pelo presente.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho para os profissionais de secretariado não poderá exceder às 40h (quarenta horas) semanais, sem redução do salário.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS PONTE

Durante a vigência desta Norma Coletiva, o trabalho em jornada especial para compensação de dias ou horas em que haja suspensão do trabalho normal, deverá ser realizado antecipadamente ou, no máximo, até 90 (noventa) dias subsequentes àqueles em que foi suspenso o trabalho.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

- a) 07 (sete) dias corridos, no caso de falecimento de esposa(o) ou filho(a);
- b) 05 (cinco) dias corridos, no caso de falecimento de ascendente, pai, mãe, bem como irmão(ã) e pessoa que viva comprovadamente sob sua dependência econômica;
- c) 03 (três) dias, no caso de falecimento de sogro ou sogra;
- d) 02 (dois) em cada 12 (doze) meses de trabalho, para doação voluntária de sangue devidamente comprovada e para internação hospitalar de dependentes legais;

Parágrafo Primeiro: ATESTADOS MÉDICOS

As faltas por motivo de doença devem ser justificadas com atestado médico que indique o período de afastamento necessário, nos termos 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 com a devida Alta Médica. Atestados entregues fora desses prazos, os mesmos não serão considerados para o fim de justificativa válida de ausência ao trabalho.

Parágrafo Segundo: fica facultada à empresa a perícia de atestados apresentados pelos colaboradores através do Benefício Triagem de Atestado, previsto no pacote de benefícios às empresas e disponibilizado pelo Benefício Social Familiar (BSF).

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE/PAI ADOTANTE

Os empregados segurados da Previdência Social, que adotarem ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será devido salário maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, independente da idade da criança, conforme Lei 12.873/2013.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO É facultado às empresas a possibilidade de ajustar com seus empregados, mediante acordo coletivo de trabalho, independentemente do período de compensação, a implantação de jornada flexível de trabalho, controlada pelo Sistema de Créditos e Débitos – Banco de horas, em que as horas trabalhadas além da jornada normal em determinados dias e/ou período futuro, a ser definido de comum acordo entre a empresa e os empregados abrangidos.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

As férias serão concedidas por ato do empregador, podendo ser fracionada em até três períodos.

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

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

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 Maternidade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE

LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE A licença-maternidade será concedida na forma da lei e a licença-paternidade será de 05 (cinco) dias consecutivos, a partir do nascimento do filho, a todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva.

Licença Aborto

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ABORTO LEGAL

Em caso de aborto não provocado, não criminoso, nos termos legais, devidamente comprovado e desde que, comunicada a gravidez pela empregada à empresa, a mesma terá direito a uma estabilidade de 30 (trinta) dias a contar-se da data do retorno ao trabalho, sob pena de indenização compensatória.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS PARA EXAME PRÉ-NATAL

ABONO DE FALTAS PARA EXAME PRÉ-NATAL Serão abonadas as faltas ao serviço das funcionárias gestantes, no caso de consultas médicas de pré-natal e realização de exames necessários para acompanhamento adequado da gestação, principalmente quando

diagnosticada gravidez de alto risco e como prevenção à saúde da gestante e no combate à mortalidade materno infantil, atendendo o item 5 dos Objetivos do Milênio.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AMAMENTAÇÃO

Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho até que este complete 1 ano de idade, a mulher terá direito durante a jornada de trabalho a 02 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

Saúde e Segurança do Trabalhador Insalubridade

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE E 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.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SAÚDE

As empresas promoverão programas visando: qualidade de vida dos trabalhadores na empresa, incluindo também as condições de saúde e de trabalho dos mesmos, saúde mental e prevenção às doenças ocupacionais, prevenção ao stress e depressão, do câncer, da AIDS, da obesidade, da hepatite e outras epidemias e endemia.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO E INFORMAÇÕES DO SINDICATO

As empresas, conforme seus critérios, permitirão afixação de cartazes e editais, em locais determinados por elas e a distribuição de boletins informativos à categoria e envio de convites de eventos do sindicato profissional, por e-mail.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÃO: ANUIDADE PARA O SINDICATO*

Anuidade para o SINSEPAR: A empresa fica obrigada a descontar na folha de pagamento de seus empregados, desde que devidamente autorizadas por eles, a anuidade, no valor de R\$ 100,00 (cem reais) e para estudantes da área de secretariado o valor e de R\$50,00 (cinquenta reais) a anuidade - referente 2025/2026. O recolhimento ao Sindicato dos Empregados, do importe descontado, será feito até o dia 15 de cada mês.

Parágrafo Único - A empresa deverá proceder ao recolhimento de que trata a presente cláusula via depósito em conta do SINSEPAR, no Banco SICREDI Agência conta Agência Comendador Araújo, em Curitiba. Podendo efetuar o pagamento por PIX chave: sinsepareventos@gmail.com

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A Contribuição Sindical de que trata o artigo 582 da CLT à razão de 1 (um) dia de trabalho a cada ano, quando vigente e na forma do disposto nos artigos 8º., inciso V e 149, da CF, será descontada de todos os empregados da categoria e será repassado ao Sindicato das Secretárias e Secretários no Estado do Paraná - Sinsepar;

Parágrafo Primeiro – As empresas considerar-se-ão cientes e notificadas da obrigação do desconto da contribuição sindical, através da norma convencional ora firmada;

Parágrafo Segundo – A deliberação dos empregados em assembleia será tida como fonte de anuência prévia e expressa da categoria profissional para efeito de desconto da contribuição sindical;

Parágrafo Terceiro – As empresas ficam obrigadas a obter as guias de recolhimento da contribuição sindical urbana no site do órgão gestor, não sendo ônus do sindicato profissional o seu envio;

Parágrafo Quarto - A empresa encaminhará à entidade profissional, cópia das Guias de Contribuição Sindical Urbana pagas, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 10 (dez) dias após o desconto, para a sede do sindicato na Av. Rua Lamenha Lins 981 Bairro Rebouças, CURITIBA – PR 80250-020 ou por email: sinsepar23@gmail.com.

Parágrafo Quinto – Somente após o recolhimento da contribuição sindical, o sindicato profissional fornecerá Certidão Negativa que se possibilite participar de Licitações e Agradecemos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL - NEGOCIAL

TAXA DE *CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL - NEGOCIAL* Sinsepar

Por aprovação da Assembléia Geral realizada no dia 14 de abril de 2025, Ata da AGE anexa, em conformidade com o disposto no Art.513 e 611-B, inciso XXVI da CLT, fica instituída a *Contribuição Assistencial/Negocial de 1% (hum por cento) taxa única, sobre o salário do trabalhador do mês de junho de 2025,* devidamente corrigido pela Cláusula de reajuste/correção salarial deste instrumento coletivo *para o desconto no mês de agosto e recolhimento até o dia 10 de setembro* de 2025 em favor do Sinsepar, conta corrente número 15483-5 , Agência 0730 da Comendador Araújo do Banco SICREDI ou pagar pela Chave PIX sinsepareventos@gmail.com

Parágrafo Primeiro: o atraso no recolhimento incorrerá em juros de mora de 1% ao mês ou fração e multa conforme tabela abaixo: a) até 15 dias de atraso: 2%; b) 16 a 30 dias de atraso: 4%; c) 31 a 60 dias de atraso: 10%; d) 61 a 90 dias de atraso: 15%, e) acima de 90 dias de atraso: 20%.

Parágrafo segundo. O recolhimento feito fora do prazo estabelecido ensejará multa de 20% por mês de atraso, mais correção monetária e juros pelos índices de débitos trabalhistas, revestidos em favor do SINSEPAR.

Parágrafo terceiro. Após o recolhimento, as empresas deverão enviar ao SINSEPAR cópia do devido recolhimento e relação contendo nome, cargo, salário e valor pago.

Parágrafo quarto. A respeito do direito de oposição, deliberou-se que, fica assegurado o direito de oposição, mediante carta individual protocolada no horário das 14 às 17h, no Escritório do Diretor Jurídico do SINSEPAR, na Rua Pres. Afonso Camargo, 849 (JC CONSULTORIA - com Dr. João Carlos, com o prazo do protocolo da Carta de Oposição de 30 (trinta) dias corridos, a partir do Registro da Convenção Coletiva de Trabalho, no Ministério do

Trabalho e, somente para os profissionais de secretariado que residem nas cidades do interior do Estado, consideradas as não integrantes de Curitiba e Região Metropolitana, poderão exercer o direito de oposição à contribuição através de e-mail pessoal, endereçado a sinsepareventos@gmail.com conforme MODELO DE CARTA DE OPOSIÇÃO a seguir e que estará disponível no site do sindicato junto com a CCT 2025, quando protocolada no Ministério do Trabalho.

Parágrafo quinto. MODELO DE CARTA DE OPOSIÇÃO À CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ao SINSEPAR: Em três vias: uma da empresa, outra do sindicato e outra do profissional de Secretariado.

Local e data:... Razão social da Empresa:... CNPJ:.... Endereço:... Bairro:... CEP:..... Cidade: NOME RESPONSÁVEL DO RH:... E-mail do RH ou geral da empresa:... Nome completo do profissional:... Data de admissão:... cargo: ... RG:... CPF:..... Número Reg.Prof:... número CTPS:.... e Série:..... Telefone residencial ou Celular: ()_. E-mail para contato:... "Prezados Senhores, Manifesto a minha oposição ou adesão ao desconto da Contribuição Assistencial referente à Convenção Coletiva de Trabalho vigente. Atenciosamente, Assinatura:_". Obrigatório o preenchimento de todos os dados solicitados para que a carta seja processada em nosso sistema. Deverá ser entregue pessoalmente ou por portador, em três vias, na sede do Dir. Jurídico, Dr. João Carlos ou Vanderli, na Av. Pres. Afonso Camargo, 849, na JC Consultoria. *Não serão aceitas cartas fora do prazo.

Parágrafo sexto. Quaisquer divergências, esclarecimentos de dúvidas deverão ser tratadas diretamente com o sindicato profissional representante desta categoria que assume toda e qualquer responsabilidade em relação a esta cláusula. Parágrafo sétimo. As empresas efetuarão o desconto acima observando a legislação vigente, em especial os termos do art. 545 e 611-B, inciso XXVI, ambos da CLT, como simples intermediárias não lhes cabendo nenhum ônus, por eventual reclamação judicial ou administrativa, assumindo desde já, a entidade dos trabalhadores conveniente, a total responsabilidade pelos valores indicados e descontados em qualquer hipótese, individual ou coletivamente.*

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - *CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL*

A referida contribuição, denominada CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL, incidirá em 2,0% (dois por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de JUNHO/2025, devidamente atualizada nos termos da cláusula de reajuste/correção salarial do respectivo instrumento coletivo de trabalho considerando os empregados diretos (efetivos) e os terceirizados (excluir somente os temporários – lei 6019/74). O referido recolhimento deve ser feito através da guia em anexo e a ser paga (até 30/07/2025) em cota única para valores até R\$ 3.000,00;

No caso de valor superior acima de R\$ 3.001,00, as empresas deverão seguir a seguinte tabela:

A - R\$ 3.001,00 até R\$ 6.000,00 > em duas vezes, sendo a primeira até dia 30/07/2025 e a segunda (com o valor do saldo) em guia (solicitada pelo e-mail

atendimento@sindeprestem-pr.com.br) cujo vencimento será até o dia 30/08/2025;

B - R\$ 6.001,00 até R\$ 10.000,00 > em 3 parcelas, valores iguais e vencimentos dia 30/07/2025, 30/08/2025 e 30/09/2025;

C – A partir de R\$ 10.001,00 o parcelamento pode ser em até 5 vezes, com 1º. vencimento dia 30/07/2025.

O SINDEPRESTEM PR enviará os boletos sem citar valores e a empresa fará o cálculo considerando valores de sua folha de pagamento, nos termos acima citados.

Para os casos excepcionais, cujos valores extrapolem R\$ 20.000,00, as empresas poderão contactar o SINDEPRESTEM-PR, através do telefone: (41) 3079-1717, para negociação / avaliação específica, considerando sempre a tabela explicitada acima, e as tratativas somente quanto ao valor excedente.

As empresas deverão encaminhar ao SINDEPRESTEM/PR a comprovação das guias devidamente quitadas, anexando cópia da GFIP (Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social) com a respectivas relações dos funcionários.

As empresas que não possuem empregados deverão pagar o valor em cota única de R\$ 300,00 (trezentos reais).

O atraso no recolhimento implicará (Por força de lei) 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).

f) juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração, aplicado sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei.

Parágrafo Primeiro: Conforme o que estabelece o artigo 513, alínea “e” da CLT, com a redação dada pela lei 13.467/2017, tese de repercussão geral fixada no Tema 935: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição” e Assembleia Geral Extraordinária de autorização para a cobrança e o recolhimento da Contribuição Assistencial 2025, realizada no dia 09 de maio de 2025, devidamente convocada através de edital publicado no site da entidade, as empresas, associadas ou não, ficam obrigadas a recolher o valor do caput desta Clausula.

Parágrafo Segundo: O Prazo para oposição das empresas não associadas será de 10 (dez) dias corridos após a homologação da Convenção Coletiva no site do mediador.

Parágrafo Terceiro: A quitação e a extinção da obrigação de pagar estão previstas no Art. 149 da CF/88, Art. 308 do Código Civil Brasileiro e do Tema 935 do STF. que dispõe sobre a obrigatoriedade do pagamento, com a remessa do comprovante de pagamento do recolhimento ao Sindicato no e-mail atendimento@sindeprestem-pr.com.br, ou consulte nosso site www.sindeprestem-pr.com.br. O seu não pagamento implica em cobrança judicial, conforme Acórdão do Tema 935 – STF.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - BOLSA DE EMPREGOS:

A empresa poderá utilizar os serviços de colocação de mão de obra do Sindicato representativo da Categoria profissional e convênios: www.bne.com.br/sinsepar e GRUPO SECRETARIADO PR SINSEPAR, whatsapp: 41- 995178142 Nardi Casanova e 41-988414949.Neuralice Maina

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ÉTICA PROFISSIONAL

Faz parte integrante desta Norma Coletiva de Trabalho o CÓDIGO DE ÉTICA DO PROFISSIONAL DE SECRETARIADO, publicado no Diário Oficial da União – seção 1 – página 11.230 de 07/07/89, tendo os profissionais o dever de cumpri-lo, bem como as empresas poderão implantar o Código de Ética, Compliance e Conduta, mediante a homologação das entidades sindicais patronais e profissional, para incentivar boas práticas nas relações de trabalho, ampliando o respeito, segurança e harmonia no ambiente de trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ULTRATIVIDADE

As cláusulas normativas da Convenção Coletiva de Trabalho, visando a segurança jurídica das partes – empregadores e empregados, inclusive de terceiros contratantes das empresas, integrarão os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - REUNIÃO QUADRIMESTRAL

As partes se reunirão a cada quatro meses para a revisão das cláusulas econômicas da presente norma coletiva de trabalho.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Fica reconhecida a legitimidade processual das entidades sindicais acordantes, perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ações de cumprimento, independente de relação de empregados ou de autorização ou mandados de relação, a quaisquer cláusulas deste acordo.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - FORO COMPETENTE

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho da cidade de Curitiba/PR 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 pessoas jurídicas (ou equivalentes) que atuam com as categorias econômicas representadas pelo SINDEPRESTEM PR e os trabalhadores

pertencentes à categoria profissional representada pelo Sindicato das Secretárias e dos Secretários do Estado do Paraná.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - RESPEITO AOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

RESPEITO AOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO Todas as empresas, visando a garantia dos direitos já conquistados pelos trabalhadores, bem como, evitando-se a concorrência desleal, deverão participar de processos licitatórios e concorrências de contratos tomando-se como base inicial de custo, eventual acordo coletivo de trabalho firmado entre a empresa prestadora de serviços e o sindicato profissional;

Parágrafo Único No intuito do cumprimento do caput da presente cláusula, o tomador de serviços, seja de natureza pública, seja de natureza privada, deverá prever o cumprimento mínimo do acordo coletivo de trabalho mantido pela última empresa prestadora de serviços.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já existentes em normas coletivas das categorias majoritárias e demais categorias com relação a qualquer das cláusulas - sejam sociais ou econômicas - vigentes neste instrumento, mesmo que não sejam objeto de reivindicações deste Sindicato.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MULTA

Exceção feita às cláusulas com cominações específicas fica fixada a multa correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo por dia, por infração e por empregado, em caso de descumprimento por parte do empregador de qualquer das cláusulas contidas na presente Norma Coletiva, revertendo-se o seu benefício em favor da parte prejudicada.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SINDICAL

Por força da Convenção Coletiva de Trabalho e em atendimento ao disposto no Art. 607 da CLT, as empresas, para participarem em licitações promovidas por órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com as obrigações sindicais.

1. Esta Certidão será expedida pelos Sindicatos Convenentes, individualmente, assinada por seus Presidentes ou substitutos legais, no

prazo máximo de 72(setenta e duas horas) após a devida solicitação com validade de 30(trinta dias).

2. Consideram-se obrigações sindicais: Recolhimento da Contribuição Sindical; Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas; comprovante de quitação com o Plano de Benefícios; Cumprimento integral desta Convenção, legislação trabalhista e legislação da profissão regulamentada de Secretariado Leis 7377/85 e 9261/96.;

3. Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CF e CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e providenciária;

4. A falta de certidão ou vencido seu prazo, que é de 30 (trinta) dias, permitirá às empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenientes, nos casos de concorrência, carta convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PROTOCOLO NA SRTE MTE

O Sinsepar fica responsável imediatamente após a assinatura do presente instrumento, por protocolar o pedido de registro do mesmo na SRTE, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis ao referido registro deverá encaminhar para a entidade patronal ou empresa, cópia do acordo devidamente registrado.

}

NEURALICE CESAR MAINA

Presidente

SINDICATO DAS SECRETARIAS E SECRETARIOS DO ESTADO DO PARANA

DANILO EDUARDO PADILHA

Presidente

SINDEPRESTEM-PR-SIND DAS EMPR DE PREST DE SERV A TERCEIROS, COLOC E ADMINISTR DE MAO DE OBRA E TRAB TEMPORARIO NO EST DE PARANA

ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA APROVAÇÃO DA PAUTA REIVINDICAÇÕES SINSEPAR 25

Curitiba, 10 de julho 2025.

Neuralice Cesar Maina, SRTE 021 Presidente.

Tânia Mara Medeiros, Vice Presidente.

Hosana Lopes Francisco

-Vice Presidente.

Nardi T. Casanova, Dir.Secretária Executiva

Rose Rayser Advogada e Dir Sinsepar.

Eneida Maria Stein Diretora

Sinsepar.

Jurídico: **ALVARO NAKASHIMA & ADVOGADOS ASSOCIADOS - Dr.**

Alexandre Nishimura –28471/OAB-PR e

Dra. Soraya Czarnecki-66744/OAB, Advogada do Sinsepar.

Nós defendemos a urgente aprovação do Conselho Federal de Secretariado!