

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001550/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/06/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR029754/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.104036/2022-42  
DATA DO PROTOCOLO: 27/06/2022

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

SIND TRAB EMP SERV CONT ASS PER INF PESQ EMP PREST SERV, CNPJ n. 79.583.241/0001-60, neste ato representado(a) por seu ;

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

E

SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO COMERCIAL DO ESTADO DO PARANA - SINFAC/PR, CNPJ n. 68.611.045/0001-36, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 a 31 de maio de 2023 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 dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas, integrantes do 2º grupo - Empregados de Agentes Autônomos do Comércio, e Empresas de Fomento Mercantil (Factoring), a Securitização de Recebíveis Empresariais, Financeiros, Agronegócios e Imobiliários, Consultorias Especializadas em Fundos de Investimentos em Direitos Creditórios, e as Gestoras de Carteiras Financeiras**, com abrangência territorial em PR.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, ficam assegurados os seguintes pisos salariais, para os cargos especificados:

#### 1) Correspondente a 220 horas mensais

a) Auxiliar de Serviços Gerais (limpeza, conservação e segurança).....R\$ 1.464,70

b) *Office-boy (mensageiro, estafeta)*.....R\$ 1.368,42

c) Recepcionista.....R\$ 1.859,51

d) Auxiliares, Assistentes Adm. e Caixas.....R\$ 1.986,22

e) Demais Cargos.....R\$ 2.253,10

**Parágrafo Único** - Quando o empregado for contratado para cargos diversos dos mencionados nesta cláusula, será sempre assegurado o piso salarial mínimo de R\$ 2.253,10 (Dois mil, duzentos e cinquenta e três reais e dez centavos).

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO PARA A MESMA FUNÇÃO**

Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção, perceber salário superior ao mais antigo, na mesma função.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2022, com um percentual de **11,90%** (onze vírgula nove por cento), a ser aplicado sobre os salários de junho de 2021 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022).

**Parágrafo primeiro.** Os salários reajustados, na forma acima estabelecida, recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2021, de modo a dar plena, rasa e geral quitação a qualquer reajuste ou aumento a título de reposição, compensando, dessa forma, todas e quaisquer perdas salariais ocorridas no período de 01.06.2021 a 31.05.2022.

**Parágrafo segundo.** Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2021, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

<b>Mês de Admissão</b>	<b>INPC acumulado</b>
Junho/21	1.118973
Julho/21	1.112299
Agosto/21	1.101068
Setembro/21	1.091463

Outubro/21	1.078521
Novembro/21	1.066154
Dezembro/21	1.057273
Janeiro/22	1.049611
Fevereiro/22	1.042625
Março/22	1.032302
Abril/22	1.014947
Mai/22	1.004500

**Parágrafo terceiro.** As antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2021 a 31.05.2022, poderão ser compensadas, excetuando-se aquelas decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, equiparação salarial judicial.

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

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA SEXTA - QUINQUÊNIO**

Fica assegurado a todo empregado o percentual de 2% (dois por cento) a título de quinquênio, para cada 5 (cinco) anos trabalhados, a partir da data da sua admissão.

**Parágrafo Único** - As empresas que já mantêm alguma forma de remuneração a premiar seus funcionários mais antigos e que seja mais benéfica que o benefício estabelecido no *caput* desta cláusula ficam isentas do cumprimento da obrigação aqui convencionada.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMISSIONADOS**

Ao empregado remunerado por comissões fica garantida, a partir de 01.06.2022, a remuneração mínima mensal de R\$ 2.253,10 (Dois mil, duzentos e cinquenta e três reais e dez centavos), porém essa garantia não será cumulativa.

**Parágrafo único** - As empresas fornecerão aos empregados comissionados o

relatório das vendas ou produção realizada no mês, indicando sobre que valor foram calculadas as comissões e o repouso semanal remunerado. O relatório poderá ser entregue até 10 (dez) dias após o pagamento do salário.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

Os adicionais de horas extras serão pagos com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA NONA - CONCESSÃO DE TICKET-REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão aos seus empregados efetivos, ticket-refeição no valor mínimo de **R\$ 37,20** (trinta e sete reais e vinte centavos), em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar desconto salarial em até 3% (três por cento) do valor total do ticket-refeição no mês.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas que fornecem o benefício em condições superiores às estabelecidas nesta cláusula deverão dar continuidade à concessão dentro dos mesmos critérios até então praticados.

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

**Parágrafo Terceiro** - As empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no PAT, através do *site* do MTE, [www.mte.gov.br/pat](http://www.mte.gov.br/pat), para receber os incentivos fiscais pertinentes.

**Parágrafo Quarto** - O benefício ora instituído não será considerado como salário, em nenhuma hipótese, seja a que título for, para nenhum efeito legal, tendo natureza eminentemente indenizatória.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PLANO SAÚDE**

É facultado às empresas concederem plano de saúde familiar ou individual aos seus empregados.

**Parágrafo Primeiro** - O benefício, se concedido, cessará automaticamente nas hipóteses previstas em lei e na ocasião do desligamento do funcionário.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de aposentadoria por invalidez, o benefício do plano de saúde, se concedido, cessará no prazo de 06 (seis) meses a contar da data da aposentadoria.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, o empregador ficará obrigado a pagar um auxílio funeral aos dependentes do mesmo, correspondente até 01 (um) salário mínimo nacional, vigente na época do falecimento.

**Parágrafo Primeiro** - O benefício, de caráter indenizatório, será pago pelo empregador juntamente com as verbas rescisórias, ao beneficiário legal do favorecido, desde que seja apresentada documentação pertinente que comprove a sucessão.

**Parágrafo Segundo** - As empresas que já concedem benefício similar, como seguro de vida ou seguro funeral, ficam desobrigadas da concessão do benefício, o qual não é cumulativo.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CRECHES**

Os empregadores que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não mantiverem creches de forma direta ou conveniada, pagarão as suas empregadas, ou empregados que detenham guarda judicial, auxílio mensal em valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo profissional, por filho de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação de tais despesas.

## Normas para Admissão/Contratação

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá ser celebrado por prazo inferior de 30 (trinta) dias, devendo a empresa fornecer cópias do mesmo ao empregado, no ato da admissão.

**Parágrafo Único** - O contrato de experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, de acordo com a legislação vigente, e não sendo permitido ao empregador readmitir um mesmo empregado, após findar o contrato de experiência, através de um novo contrato nesta mesma modalidade, quando na mesma função.

### Desligamento/Demissão

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

### Aviso Prévio

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

Com base no disposto na Lei 12.506/2011 e demais normas aplicáveis, o aviso prévio dado pelo empregador ao empregado (demissões sem justa causa), de toda a categoria abrangida pela presente convenção coletiva de trabalho, passa a ser regida pelos seguintes preceitos:

- a) A partir de um ano e um dia, o aviso prévio previsto nesta cláusula serão acrescidos de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 120 (cento e vinte) dias, ou seja, se o empregado foi demitido com 1 ano e 1 dia de labor, o prazo do aviso prévio será de 33 dias, e assim sucessivamente.
- b) Nos casos de cumprimento do aviso prévio, o trabalhador somente deverá trabalhar por 30 dias, garantida a redução dos 7 (sete) dias corridos ou 2 (duas) horas por dia trabalhado, **sendo o restante do aviso indenizado pelo empregador.**
- c) A baixa na CTPS quando o aviso prévio for indenizado, seguir orientações da

Instrução Normativa SRT 15 de 14/07/2010, art.17. Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS deve ser: na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado; e na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

d) Havendo cumprimento parcial do aviso, o prazo para pagamento das verbas rescisórias será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa do cumprimento, desde que não ocorra primeiro o termo final do aviso prévio, devendo, nesta última hipótese, ser pago no primeiro dia imediato ao término do prazo do aviso prévio.

e) O aviso prévio previsto na presente cláusula aplica-se somente em benefício do trabalhador, sendo que nos casos de pedido de demissão o aviso prévio aplicável será sempre de 30 dias.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

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

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

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

#### **Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 120 (cento e vinte) dias após o parto.

**Parágrafo Único** - A estabilidade supramencionada não se aplica à empregada com contrato de trabalho por prazo determinado (inclusive o contrato de trabalho por período de experiência e o regido pela Lei nº 6.019/74), e 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 integral e que tenha no mínimo 5 (cinco) anos de serviços na atual empresa, fica-lhe assegurada a garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria, ressalvada a dispensa por justa causa. Adquirido esse direito cessa automaticamente essa garantia convencional.

**Parágrafo Primeiro** - O empregado deverá informar e comprovar ao empregador, por escrito, o direito a aposentadoria integral, para fazer jus a esta garantia.

**Parágrafo Segundo** - 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 profissional que o represente.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - UNIFORME**

Em caso de uso obrigatório de uniforme pelo empregado, a empresa se responsabilizará pelo custo integral do mesmo.

**Parágrafo Único** - Em caso de dano ao uniforme pelo empregado, de forma dolosa, fica o empregador automaticamente autorizado a proceder com o desconto do valor da peça danificada, da remuneração do empregado.

#### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**



## Compensação de Jornada

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

As pessoas jurídicas representadas pelo SINFAC-PR poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelos sindicatos signatários, ficando, desta forma, dispensadas do pagamento da remuneração de 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 1 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) hora de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de 2 (duas) horas extras diárias e nem 30 (trinta) horas extras mensais;

b) A compensação das horas extras será feita na proporção de 1 (uma) hora de trabalho por 1 e 1/2 (uma hora e meia) de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de 2 (duas) horas diárias, mas sejam superiores a 30 (trinta) horas extras mensais;

c) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por 2 (duas) horas de descanso, quando essas horas extras forem realizadas nos 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 SINFAC/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 1 (uma) hora por 1 (uma) hora.

**Parágrafo Único.** A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

### Faltas

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS PARA VESTIBULANDOS

Serão abonadas as faltas dos empregados vestibulandos, no período que comprovarem exames.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE EMPREGADA GESTANTE**

À empregada gestante é assegurado abono do ponto no caso de consulta médica, comprovada, no limite de 2 (duas) consultas mensais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERNAÇÃO HOSPITALAR**

O empregado não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço, por até 3 (três) dias no ano, consecutivos ou não, por internação hospitalar de filhos com até 6 (seis) anos ou inválido, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. Nesta hipótese, o não comparecimento ao serviço será considerada falta justificada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por mês 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)

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA**

A pré-assinalação do horário de intervalo no ponto poderá ser utilizada pelo empregador, em substituição à marcação do intervalo.

#### **Férias e Licenças**

## **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

O início da concessão de férias ao empregado não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados.

## **Licença não Remunerada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA NÃO REMUNERADA DIRIGENTES SINDICAIS**

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, por escrito a empresa e com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 5 (cinco) dias sucessivos ou 10 (dez) dias alternados no ano, cabendo ao indicado, no regresso, a prova de sua participação no evento.

**Parágrafo Único** - Caso o empregado, eleito para o cargo de dirigente sindical, renuncie ao mandato, deixará de contar com a estabilidade de que era titular, devendo referida renúncia ser formalizada por escrito perante o sindicato obreiro.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso a Informações da Empresa**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a encaminharem à Entidade Sindical dos Empregados e empregadores uma cópia de sua RAIS ou outro documento equivalente que contenha a relação de empregados e salários no prazo de 30 dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REVERSÃO PATRONAL**

Com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal de **3%** (três por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de **julho/2022**, atualizada nos termos da cláusula quinta deste instrumento coletivo, a ser paga, pelos empregadores, em favor do SINFAC - PR, Banco Bradesco, agência 2012, conta corrente 21998-3, ou por cobrança direta via Boleto Bancário.

**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** - O recolhimento do valor devido dar-se-á em quota única até **31/08/2022**.

**Parágrafo Terceiro** - Caso seja ajuizada ação de cobrança, o devedor responderá pelos honorários advocatícios de 20% (vinte por cento).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Por aprovação da Assembleia Geral dos Trabalhadores e em conformidade com o disposto no art. 513 "e" da CLT, fica instituída a contribuição negocial de **3%(três por cento)**, incidentes sobre o salário do trabalhador do mês de JULHO/2022, 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 JULHO de 2022, para recolhimento até o dia 10 de AGOSTO de 2022. O SINDASPP – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e em Empresas Prestadoras de Serviços do Estado do Paraná enviará documento hábil para o devido recolhimento através de boleto bancário.

**Parágrafo primeiro.** O atraso no recolhimento incorrerá em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração e multa, conforme tabela abaixo, aplicada sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei. a) até 15 dias de atraso – 2% (dois por cento); b) 16 a 30 dias de atraso – 4% (quatro por cento); c) 31 a 60 dias de atraso – 10% (dez por cento); d) 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento); e) acima de 90 dias de atraso – 20% (vinte por cento).

**Parágrafo segundo.** Fica assegurado o direito de oposição com prazo de até 10 (dez) dias, a iniciar-se na data do registro desta Convenção no Ministério do Trabalho.

**Parágrafo terceiro.** Parágrafo terceiro. O direito de oposição aos trabalhadores da categoria será mediante expressa manifestação da parte interessada com carta individual legível, contendo nome, RG, CPF, e-mail pessoal e CNPJ da Empresa, encaminhadas via correio sendo válida a data do carimbo da postagem, válida para todo Estado do Paraná, no seguinte endereço: Rua Iapó, 1566, Prado Velho, Curitiba-PR, CEP: 80.215-223 (Sub-Sede da Federação). Parágrafo quarto. Nesse ano, em função da pandemia da covid-19, serão aceitos também, em Curitiba e Região Metropolitana, cartas individuais, via correio, sendo válida a data do carimbo da postagem. Não serão aceitas oposições por quaisquer meios eletrônicos.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - LOCAL DA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO**

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.

**Parágrafo Único** - Ficam ressalvados os princípios constitucionais que prescrevem a irredutibilidade de salários e o direito adquirido, bem como as hipóteses de

transferência transitória do empregado, os termos do art. 469 da CLT, inciso III.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORO**

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho das respectivas sedes dos sindicatos obreiros para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação da presente convenção, tanto em relação às cláusulas normativas quanto às obrigacionais.

**Parágrafo Único** - Para as questões decorrentes da presente convenção, em que o sindicato patronal seja parte, fica eleito o foro de Curitiba.

A entidade sindical patronal convenente tem base territorial em todo Estado do Paraná.

As entidades sindicais de trabalhadores signatárias declaram ter base territorial em todo o Estado do Paraná, sendo tais informações de inteira responsabilidade das mesmas.

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

#### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - NAO APLICAÇÃO**

As funções desenvolvidas por empregados desta categoria não se equiparam aos

bancários.

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

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

**PEDRO DE PAULA FILHO**  
Presidente  
SINDICATO DAS SOCIEDADES DE FOMENTO COMERCIAL DO ESTADO DO PARANA -  
SINFAC/PR

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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