

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000601/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/03/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR010852/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.101632/2022-71
DATA DO PROTOCOLO: 21/03/2022

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

FEDERACAO DOS EMPR EMPRESAS ASSEIO CONSERV EST PARANA, CNPJ n. 68.801.745/0001-93, neste ato representado(a) por seu ;

SINEEPRES SIND EMPREGADOS EM EMP PREST SERV A TERC COLOC E ADM MAO DE OBRA TRAB TEMP DO EST DO PR, CNPJ n. 02.977.757/0001-65, neste ato representado(a) por seu ;

SINDASPEL - SIND. DOS EMPREG. EM EMPR. DE PREST. DE SERV. A TERCEIROS, CONT. ASSESS.,PERIC.,INF., E PESQ. DE LONDRINA E REGIAO., CNPJ n. 80.919.731/0001-74, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSER, CNPJ n. 01.844.548/0001-80, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA, LIMPEZA PUBLICA E EM GERAL, AMBIENTAL, AREAS VERDES, ZELADORIA E SERVICO, CNPJ n. 04.160.954/0001-12, neste ato representado(a) por seu ;

SIND DOS EMPR EM EMP DE ASSEIO E CONS, LIMP URBANA, LIMP PUBLICA E EM GERAL, AMBIENTAL, AREAS VERDES, ZELADORIA E SERV TERC DE MARINGA E REGIAO , CNPJ n. 80.890.924/0001-40, neste ato representado(a) por seu ;

SIND. DOS EMPREG. EM EMP.DE ASSEIO E CONSERV. DE LONDR., CNPJ n. 80.919.624/0001-46, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS EMPREG. EM EMP. DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URB.AMBIENTAL, AREAS VERDES, VIAS RODOFERROVIARIAS, S, CNPJ n. 78.680.683/0001-62, neste ato representado(a) por seu ;

SIND. DOS EMPREGADOS EM EMPR. DE ASSEIO E CONS., AREAS VERDES, MEIO AMBIENTE, AREA URBANA EM GERAL, ZELADORIA, SERV. TERCEIRIZADOS E VIAS RODOFERROV., CNPJ n. 77.806.198/0001-20, neste ato representado(a) por seu ;

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICACOES E OPERADORES DE MESAS TELEFONICAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.687.433/0001-29, neste ato representado(a) por seu ;

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 ;

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 março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Empregados em empresas de colocação e administração de mão-de-obra Temporária, Seleção e Agenciamento de Mão-de-Obra, Empregados em Empresas de Trabalho Temporário Regidos pela Lei nº 6.019/74, Empregados em Agências de Emprego, Recrutamento, Seleção de Pessoal e de Recursos Humanos do plano CTNC**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Agudos do Sul/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Ângulo/PR, Antônio Olinto/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapoti/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barbosa Ferraz/PR, Barra do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campo Bonito/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Mourão/PR, Cândido de Abreu/PR, Candói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambeí/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanduvas/PR, Centenário do Sul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colorado/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Contenda/PR, Corbélia/PR, Cornélio Procópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Cruzmaltina/PR, Curiúva/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Enéas Marques/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Farol/PR, Faxinal/PR, Fênix/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Figueira/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Floráí/PR, Floresta/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioerê/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaíra/PR, Guairaçá/PR, Guamiranga/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guaraniaçu/PR, Guarapuava/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Ibema/PR, Ibiporã/PR, Icaraíma/PR, Iguaçu/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Ipiranga/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itambaracá/PR, Itambé/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaí/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jaguariaíva/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Jataizinho/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leopólis/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Londrina/PR, Luiziana/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mallet/PR, Mamborê/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Maringá/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matelândia/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Mirador/PR, Miraselva/PR, Missal/PR, Moreira Sales/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Esperança/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ourizona/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Paiçandu/PR, Palmas/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranapoema/PR, Paranaíba/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Peabiru/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Pirai do Sul/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR,**

Ponta Grossa/PR, Porecatu/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Primeiro de Maio/PR, Prudentópolis/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Quitandinha/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Realeza/PR, Rebouças/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Reserva/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Azul/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Negro/PR, Rolândia/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Itararé/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Helena/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santa Mônica/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Caiuá/PR, São João do Ivaí/PR, São João do Triunfo/PR, São João/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José da Boa Vista/PR, São José das Palmeiras/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Mateus do Sul/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, São Tomé/PR, Sapopema/PR, Sarandi/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Tamarana/PR, Tamboara/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/PR, Terra Roxa/PR, Tibagi/PR, Tijucas do Sul/PR, Toledo/PR, Tomazina/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Ubiratã/PR, Umuarama/PR, União da Vitória/PR, Uniflor/PR, Uraí/PR, Ventania/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambê/PR.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2022 a 28/01/2023

Durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, ficam assegurados os seguintes pisos salariais, para os cargos especificados, correspondentes a **220 horas mensais**, aplicando-se a proporcionalidade salarial em casos de carga horária diferenciada (exceto para a função de telefonista, cuja carga horária é de 180 horas mensais):

1Almoxarife	R\$ 1.547,48
2Ascensorista	R\$ 1.565,61
3Assistente Administrativo/Assistente Pessoal/Assistente Financeiro	R\$ 1.677,80
4Assistente Contábil/Assistente Faturamento	R\$ 1.677,80
5Assistente de Recrutamento e Seleção	R\$ 1.677,80
6Atendente	R\$ 1.446,90
Aux. Administrativo / Escritório/ Depto. Pessoal/ Recrutamento e Seleção	R\$ 1.446,90
7Auxiliar de Almoxarifado	R\$ 1.446,90
9Auxiliar de Cozinha/ Cantineiro / Merendeiro/Garçom/Camareiro	R\$ 1.493,90
10Auxiliar de Manutenção	R\$ 1.446,90
11Auxiliar de Produção/ Auxiliar Operações	R\$ 1.446,90

12Auxiliar de Serviços Gerais (Copeira)	R\$ 1.494,11
13Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 1.446,90
14Carregador (Carga e Descarga)	R\$ 1.477,83
15Conferente	R\$ 1.446,90
16Contínuo / Office-boy	R\$ 1.446,90
17Controlador de Acesso/Vigia	R\$ 1.705,72
18Cozinheiro	R\$ 1.550,77
19Demonstrador / Degustador / Promotor Trade Marketing	R\$ 1.446,90
20Empacotador / Repositor	R\$ 1.291,64
21Encarregado	R\$ 1.681,58
22Enlonador	R\$ 1.446,90
24Fiscal de apoio/caixa	R\$ 1.446,90
26Fiscal de Loja	R\$ 1.446,90
27Fiscal de Pátio	R\$ 1.446,90
28Garagista / manobrista	R\$ 1.677,80
29Operador de Empilhadeira	R\$ 1.883,44
30Operador de Máquina	R\$ 1.883,44
31Porteiro (SDF) 11,30%	R\$ 1.320,18
32Porteiro (44 horas ou Escala de 12 x 36)	R\$ 1.892,10
33Recepcionista	R\$ 1.688,42
34Tratador de Animais	R\$ 1.783,27
35Cuidador de Idosos	R\$ 1.553,96
36Telefonista	R\$ 1.575,52
37Auxiliar de Logística	R\$ 1.446,90
38Supervisor	R\$2.384,30
39Marceneiro - 40 horas	R\$ 2.268,97
40Mecânico Agrícola	R\$ 2.893,80
41Operador de Máquina de Serraria	R\$ 2.025,66
42Profissional de Apoio Escolar - 20h	R\$ 788,27
43Profissional de Apoio Escolar - 40h	R\$ 1.576,55
44Técnico Agropecuário	R\$ 3.417,87
45Trabalhador Agropecuário	R\$ 1.601,77
46Trabalhador Agropecuário– SDF – 12Hrs	R\$ 655,27
47Auxiliar Manutenção - 40hs	R\$ 1.601,77
49Técnico Florestal	R\$ 2.506,43
50Inspetor de Alunos - 20hs	R\$ 844,02
51Inspetor de Alunos - 40hs	R\$ 1.688,04
52Inspetor de Alunos - 12x36	R\$ 1.688,04
53Lavador de Roupas - 40 horas	R\$ 1.446,90
54Encarregados (supervisão)comando acima de 20 funcionários	R\$ 2.384,30
55Orientador Social	R\$ 1.688,04
56Entrevistador Social	R\$ 1.688,04
57Oficineiro	R\$ 2.268,97

Grupo I)

1) Aprendiz: a) 220 horas mensais: R\$ 1.212,00 (um mil duzentos e doze reais).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2022 a 28/02/2023

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados a partir de 1º de Março de 2022 com um percentual de 10,80% (dez vírgula oitenta cento), respeitando-se as condições especiais firmadas em acordo coletivo de trabalho entre sindicato laboral e empresa.

Parágrafo Único: Considerando que a função de telefonista é categoria diferenciada, e que o Sinttel assina a presente Convenção Coletiva de Trabalho, obrigam-se as empresas a cumprirem o instrumento coletivo tanto nos contratos com órgãos públicos ou privados.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e à Luz da Lei 13.467/17 e que trata do negociado sobre o legislado, as empresas descontarão de seus empregados, mediante apresentação, pelo sindicato, de relação de nomes e valores, as importâncias correspondentes a convênios, desde que autorizados individualmente pelos mesmos, encaminhando-se cópia destas autorizações à empresa, e observando o limite de 40% da remuneração do empregado, repassando estas importâncias ao sindicato, até o dia 10 de cada mês

Parágrafo primeiro: em caso de dispensa ou pedido de demissão do empregado associado ao sindicato laboral, a empresa deverá comunicar ao sindicato laboral no prazo de até 3 (três) dias após a saída do empregado para que cessem os convênios. Após o comunicado de desligamento do empregado associado a entidade sindical terá o prazo de 2 (dois) dias para informar as empresas, os débitos a serem descontados na rescisão, bem como, os devidos repasses ao sindicato.

Parágrafo segundo: fica a empresa autorizada a efetuar o desconto em folha de pagamento do empregado do seguro de vida em grupo, mensalidade associativa, alimentação/refeição, empréstimos consignados, convênios com farmácias, supermercados e congêneres, telefonemas particulares e outros, desde que tais descontos sejam por eles autorizados.

Parágrafo terceiro: As relações deverão ser encaminhadas às empresas até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês

Parágrafo quarto: a empresa deverá efetuar, quando notificada pela entidade laboral, o desconto das contribuições negociais previstas na convenção coletiva de trabalho e/ou acordos

coletivos, desde que aprovadas em assembleia da categoria, cujo repasse deverá ser efetuado ao sindicato da categoria.

Parágrafo quinto: excetuam-se da obrigatoriedade da autorização por parte do empregado o benefício assistência médica, o fundo de qualificação profissional e o benefício social familiar, instituídos nesta convenção coletiva de trabalho, cujos valores são integralmente recolhidos pelas empresas e que não admitem a coparticipação do empregado.

Parágrafo sexto: 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.

Parágrafo sétimo: além da obrigação de realizar o desconto, fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) sobre os valores devidos, a ser paga pela empresa que descumprir o contido no caput desta cláusula, quando deixar de efetuar os descontos devidos; e de mais 50% àquela que deixar de recolher as importâncias descontadas ao Sindicato Obreiro no prazo estabelecido, sem prejuízo da responsabilidade civil e penal.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SEXTA - PRESTAÇÃO DE CONTAS DO CAIXA

O Caixa prestará conta, pessoalmente, dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de créditos, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá, no ato, os valores em cheques, dinheiro e outros títulos de crédito, sob pena de não poder imputar ao Caixa eventual diferença.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA

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

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 à SRTE/PR, 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's), necessários à diminuição da insalubridade/risco.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Os empregados em loja ou escritório, enquanto atuarem no cargo de Caixa, recepcionando pagamento de verbas junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de créditos e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e sendo obrigados à prestação de contas aos seus empregadores ou superiores hierárquicos, terão direito a um adicional mensal mínimo equivalente a 10% (dez por cento) do maior salário normativo.

Parágrafo único: o Caixa prestará conta, pessoalmente, dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de créditos, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá, no ato, os valores em cheques, dinheiro e outros títulos de crédito, sob pena de não poder imputar ao Caixa eventual diferença.

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMISSIONADOS

Ao empregado remunerado por comissões fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima mensal equivalente ao piso salarial correspondente ao cargo ocupado, de acordo com a previsão contida na cláusula 4ª desta Convenção, nela incluído o descanso semanal remunerado, que somente prevalecerá no caso das comissões aferidas em cada mês não atingir o valor da garantia.

Parágrafo único: as empresas fornecerão aos empregados comissionados o relatório das vendas ou produção realizada no mês, indicando sobre que valor as comissões e o repouso semanal remunerado foram calculados. O relatório poderá ser entregue até 10 (dez) dias após o pagamento do salário.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONCESSÃO DE TÍQUETE-REFEIÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2022 a 28/02/2023

As empresas concederão a todos os seus empregados – exceto aos lotados em postos de serviços que concedam alimentação no local e aos empregados que não cumpram carga semanal superior a 20 horas - conforme regras específicas adiante indicadas, o vale alimentação (mercado) no valor de R\$ 506,00 (quinhentos e seis reais) mensais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O vale alimentação (mercado) será regulado pelo PAT e poderá haver o desconto de 20% (vinte por cento) do valor indicado, e poderá ser concedido, em dinheiro ou tíquete ou cartão, na periodicidade de 30 dias. Em caso de falta ao serviço, fica autorizada a empresa a descontar o valor de R\$16,87 por dia de falta ao serviço.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O benefício aqui estipulado não tem natureza salarial e não se integra ao salário do beneficiário para qualquer fim da relação de emprego.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Nos postos de serviços, onde haja carga horária de no mínimo 04 (quatro) horas, mas que cubram no mínimo cinco dias úteis da semana, fica obrigatório o fornecimento do vale alimentação (mercado) ao trabalhador, na forma do “caput” da presente cláusula, mesmo no caso da empregadora se valer de trabalhadores com carga horária inferior a 04(quatro) horas. E, nos postos de trabalho com jornadas inferiores a 04 horas, mas que não cubram todos os dias da semana, a empresa concederá o benefício no valor de R\$ 16,87 por dia EFETIVAMENTE trabalhado, autorizado o desconto de 20% de tal valor. No regime SDF, o benefício será pago por dia efetivamente trabalhado no valor de R\$ 16,87.

PARÁGRAFO QUARTO – O empregador deverá fornecer o benefício aqui estipulado desde a data da admissão, em até 10 dias dela contados, e nos meses subsequentes até o 15º dia, salvo acordo coletivo que fixe datas diversas.

PARÁGRAFO QUINTO – Aos empregados em postos de serviços que concedam alimentação no local, a empresa fornecerá o vale alimentação (mercado) no valor mensal de, R\$ 277,74, autorizado o desconto de 20% do referido valor. Em caso de falta, fica autorizada a empresa a descontar o valor de R\$ 9,26 por dia do quanto aqui especificado.

PARÁGRAFO SEXTO – Aos empregados lotados na administração da empresa, fica possibilitada, por negociação direta com o empregador, a substituição do benefício aqui estipulado por tíquete refeição, por dia efetivamente trabalhado, também regulado pelo PAT e autorizado o desconto salarial de 20%.

PARÁGRAFO SÉTIMO – O empregado que cometer qualquer falta injustificada ou o empregado que cometer mais de uma falta justificada ao serviço, no mês, sofrerá um desconto de R\$ 36,66 do valor do vale alimentação, no mês seguinte ao da(s) falta(s), independente do desconto do valor diário. Já ao empregado regido pelo parágrafo 5º, o desconto será de R\$ 20,13, independentemente do valor diário.

PARÁGRAFO OITAVO - Ao empregado que não cometer qualquer falta ao serviço, justificadas ou não, o empregador deverá fornecer o vale alimentação no valor de R\$ 506,00, quando do gozo das férias correspondentes ao período aquisitivo iniciado a partir de 01.02.19; ao empregado que cometer de 1 a 3 faltas ao serviço, justificadas ou não, o empregador deverá fornecer o vale alimentação no valor de R\$ 455,39; ao empregado que cometer de 4 a 5 faltas ao serviço, justificadas ou não, o empregador deverá fornecer o vale alimentação no valor de R\$ 404,80; aos empregados com 6 ou mais faltas ao serviço, não farão jus à concessão do vale alimentação durante a fruição das férias. O benefício concedido nas férias não terá natureza salarial a qualquer fim. Já ao empregado regido pelo parágrafo 5º, desde que atendido o requisito de falta ao serviço, fará jus ao vale alimentação durante as férias, respectivamente, nos valores de R\$ 277,74, R\$ 249,96 e R\$ 222,19, nas mesmas condições.

PARÁGRAFO NONO - No caso de descumprimento, estipula-se a multa mensal equivalente a R\$ 176,31 (cento e setenta e seis reais e trinta e um centavos) por empregado e a seu favor, limitada a penalidade ao equivalente a 01 (um) piso salarial.

PARAGRAFO DÉCIMO - tendo em vista as peculiaridades do setor de terceirização de mão de obra, inclusive mão de obra de serviços temporários (tais como: contratos individuais de trabalho de curta duração; grande quantidade de tomadores em vários municípios; ausência de rede de

atendimento dos serviços de cartão/vale em municípios de menor porte econômico; dentre outras), fica facultado aos empregadores a concessão do auxílio-alimentação e/ou refeição em dinheiro, desde que esta prática seja adotada para atender situações excepcionais, e que seja autorizada necessariamente através da formalização de acordo coletivo de trabalho com o sindicato laboral.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE-TRANSPORTE

As empresas se obrigam a conceder aos seus empregados o vale transporte em conformidade com a legislação vigente.

Parágrafo primeiro: todavia, tendo em vista as peculiaridades do setor de terceirização de mão de obra, inclusive da mão de obra temporária (tais como: contratos individuais de trabalho de curta duração; grande quantidade de tomadores em vários municípios; entre outras), fica facultado aos empregadores a concessão do vale-transporte em dinheiro, desde que esta prática seja adotada para atender situações excepcionais, e que seja autorizada necessariamente através da formalização de acordo coletivo de trabalho com o sindicato laboral.

Parágrafo segundo: o vale-transporte concedido nos moldes acima previstos não possui caráter remuneratório, e conseqüentemente, não se incorporará em hipótese alguma aos salários dos empregados, não havendo inclusive sobre os mesmos a incidência de quaisquer encargos de natureza trabalhista e/ou previdenciária.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIO ASSISTÊNCIA MÉDICA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2022 a 28/02/2023

As empresas que prestam serviços nas bases territoriais abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho fornecerão a assistência médica, que devesse ser gerido e prestado pelas instituições a seguir relacionadas:

Ponta Grossa e Região – INSTITUTO DE SAÚDE DO TRABALHADOR, CNPJ 22.059.350/0001-66;

Londrina e Região – INSTITUTO DE SAÚDE DO TRABALHADOR DE LONDRINA – CNPJ 22.141.093/0001-07;

Maringá e Região – INSTITUTO SAÚDE SIEMACO MARINGA, CNPJ 22.086.355/0001-88;

Cascavel e Região – INSTITUTO SAÚDE DO TRABALHADOR CASCAVEL, CNPJ – 22.150.534/0001-37;

Foz do Iguaçu e Região – INSTITUTO ZBH DE SAÚDE E ASSISTÊNCIA MÉDICA DO TRABALHADOR, CNPJ – 22.123.5990/0001-93;

Francisco Beltrão e Região – INSTITUTO DE ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR, CNPJ – 22.085.843/0001-70;

Parágrafo Primeiro – Para custeio do benefício da assistência médica, as empresas pagarão aos institutos acima identificados, o valor de R\$ 71,50 (setenta e um reais e cinquenta centavos), por empregado que labore na região, associado ou não ao sindicato, responsabilizando-se os institutos a prestar assistência constituída por consultas médicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento médico, seja por convênio;

Parágrafo Segundo– Os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os empregados - cuja relação deverá ser encaminhada aos institutos, juntamente com a cópia da guia de recolhimento e do CAGED - a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega dos mencionados documentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

Parágrafo Terceiro - A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

Parágrafo Quarto - 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 Quinto - 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 respectivo instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

Parágrafo Sexto - Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 41,60, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

Parágrafo Sétimo - Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento deste benefício assistência médica, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR (BSF)

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2022 a 28/02/2023

As empresas arcarão com o custeio em favor de todos os seus empregados, junto à UPS SERVIÇOS – SOCIEDADE BRASILEIRA DE GESTÃO EM ASSISTENCIA LTDA., CNPJ 05.015.561/0001-88, pelo serviço assistencial em caso de incapacitação permanente para o trabalhador por perda ou redução de sua aptidão física ou a seus dependentes em caso de seu falecimento, como definido no conjunto de regras aprovadas pela FEACONSPAR e que também serão enviadas aos empregadores junto com o primeiro boleto para pagamento e à disposição nas entidades sindicais.

Parágrafo Primeiro– As empresas pagarão com o expresse consentimento das entidades sindicais profissionais que firmam o presente instrumento, até o dia 10 de cada mês, à organização gestora especializada indicada pela FEACONSPAR, através de guia própria, o valor de R\$ 23,50 (vinte e três reais e cinquenta centavos) por empregado que possua, tomando-se por base a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do último mês informado” do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, sem nenhuma redução, a que título for, responsabilizando-se a organização gestora especializada a manter um sistema de assistência social aos trabalhadores, que dela usufruirão desde que as empresas estejam regulares quanto aos recolhimentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

Parágrafo Segundo– O empregador que por ocasião do óbito ou do fato causador da incapacitação estiver inadimplente por falta de pagamento, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, responderá perante o empregado ou a seus dependentes por multa equivalente ao dobro do valor da assistência.

Parágrafo Terceiro– O óbito ou o evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência.

Parágrafo Quarto – Fica também instituído, à conta da assistência social e familiar aqui especificada, o benefício equivalente a R\$ 1.000,00, em pagamento único, quando do nascimento de filho de empregada, que deverá comunicar formalmente a FEACONSPAR, até 90 (noventa) dias, com a devida certidão de nascimento, pena de perda do benefício.

Parágrafo Quinto - Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento desta assistência social, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

Parágrafo Sétimo – Sempre que necessário à comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e quando das homologações trabalhistas deverão ser apresentadas às guias de recolhimentos quitadas.

Parágrafo Oitavo – 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), cessando após tal período os benefícios atribuídos ao(a) empregado(a).

Parágrafo Nono – Fica instituída uma multa equivalente a R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais) por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, multa essa em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Décimo – Com base no art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, ajustam as categorias que a concessão do benefício aqui tratado, pelo alcance social que encerra, também é compensatório da eventual necessidade do(a) empregado(a) em lavar o seu uniforme de trabalho, especialmente porque os postos de serviços são pulverizados por inúmeros locais e impossibilitam o tratamento do assunto de forma diversa.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, as empresas deverão efetuar a homologação do termo de rescisão do contrato individual de trabalho do empregado, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados da data do pagamento das verbas rescisórias. Os prazos para pagamento das verbas rescisórias deverão obedecer as disposições contidas no §6º, do art. 477, da CLT.

Parágrafo único: tendo em vista a especificidade do contrato de trabalho temporário, previsto na Lei nº 13.429/2017, onde o seu termo final está vinculado ao encerramento do prazo estipulado em contrato entre empregador e empregado, aplica-se neste caso, o prazo para quitação das respectivas verbas rescisórias previsto no artigo 477, §6º, alínea 'b', da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO

As rescisões contratuais dos empregados com mais de um ano de serviço, quando lotados em postos de serviços em raio de até 50 quilômetros das sedes do sindicato laboral, deverão ser submetidas à assistência deste.

Faculta-se às empresas a mesma assistência, nas demais rescisões contratuais (empregados lotados em postos de serviços em raio de mais de 50km das sedes do sindicato laboral) com tempo de serviço superior a um ano.

Na rescisão contratual ficam as empresas obrigadas a dar baixa na CTPS do empregado, tanto física quanto digital, e proceder ao pagamento das verbas rescisórias, no prazo legal, devendo ser efetivada a assistência aqui estabelecida no prazo máximo de 05 dias úteis, após o término do prazo legal, quando do pagamento via depósito bancário.

Parágrafo Único - No caso de não comparecimento do empregado, a empresa dará conhecimento do fato, por escrito, ao Sindicato profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FUNDO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2022 a 28/02/2023

As empresas que prestam serviços nas bases territoriais e de representação deste instrumento coletivo contribuirão em favor da Fundação do Asseio e Conservação do Estado do Paraná, com o valor mensal de R\$ 23,50 (vinte e três reais e cinquenta centavos) por empregado destinado à formação e qualificação profissional.

Parágrafo Primeiro - O valor devido (tomando-se por base o número de empregados da empresa conforme CAGED por CNPJ) será recolhido até o dia 15 de cada mês, cabendo à Fundação o encaminhamento de boleto bancário, indicado o banco, agência e conta à recepção do depósito e cabendo às empresas encaminhar cópias dos boletos pagos, acompanhados pelo CAGED. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

Parágrafo Segundo - Fica estipulada a multa de R\$ **36,73 (trinta e seis reais e setenta e três centavos)** por empregado, por mês, no caso de descumprimento do previsto na presente cláusula.

Parágrafo Terceiro - A manutenção da cláusula aqui tratada, após término da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, só será consentida se resultar da concorrência de vontade das partes.

Parágrafo Quarto – 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 Quinto – As empresas, mediante contrato de adesão, poderão integrar o SESMT coletivo, bem assim o RH coletivo, estabelecido pelo Sindicato Patronal, desde que regulares quanto ao cumprimento exato da presente cláusula.

Parágrafo Sexto - Estabelecem as partes – frente a constatação de que há aguda dificuldade de contratação de portadores de deficiência e aprendizes, malgrado as promoções conjuntas realizadas pelas entidades laborais e patronal, dada a especificidade das atividades laborais, fundamentalmente ligadas ao asseio, limpeza e conservação, 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 associada e a entidade sindical à regulação do trabalho aprendiz e deficiente.**

Parágrafo Sétimo - Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento deste fundo de formação profissional, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 e as trabalhadoras temporárias regidas pela Lei 13.429/2017.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 laboral que o represente.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PANDÊMIA CORONAVÍRUS (COVID-19)

Considerando a pandemia causada pela COVID-19, bem como considerando as medidas de contenção de proliferação do agente patógeno por via do isolamento social, com diminuição substancial da atividade econômica e suas inerentes consequências, bem como considerando a Portaria MS/GM n.º 188 de 03 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde, que declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional em função do Coronavírus, bem como considerando o Plano de Contingência Nacional para Infecção Humana, publicado pelo Ministério da Saúde em fevereiro de 2020 e, ainda, a Declaração da Organização Mundial da Saúde(OMS), de 30 de janeiro de 2020, que constitui o surto do Coronavírus como Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, tendo a mesma instituição, em 11 de março de 2020, declarado tal surto pandemia mundial, as entidades sindicais acima designadas, na qualidade de agentes sociais cujo múnus público primordial é fazer valer a garantia do bem estar social e defesa dos interesses basilares de todos os empregados e empregadores envolvidos nas atividades econômicas encampadas por suas áreas de representação, firmam a presente convenção coletiva de trabalho como forma de instrumentalização de mecanismos que prezem pela garantia de saúde e bem estar social, manutenção da atividade econômica – fonte de renda, tributos e manutenção das condições basilares de sustento de incontáveis famílias – e facilitação da manutenção e geração de empregos na categoria.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO HOME OFFICE POSSIBILIDADE DE TERMO ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO

Em virtude do estado de pandemia do Covid-19, bem como em função de possíveis alterações na legislação trabalhista no regime de trabalho por razões econômicas, de mobilidade e de saúde, as partes ajustam a presente cláusula.

Parágrafo Primeiro: ALTERAÇÃO DO CONTRATO PARA O REGIME DE HOME OFFICE.

Por mútuo acordo entre as partes (empregador e empregado), a partir da assinatura do presente instrumento, o Contrato de Trabalho poderá ser regido em regime de Home Office, por prazo indeterminado, onde o empregado realizará a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa. Além disso, o empregado deverá respeitar (I) a carga horária prevista no contrato de trabalho; (II) registrar sua jornada de trabalho por meio de ponto eletrônico disponibilizado pelo EMPREGADOR e (III) realizar no mínimo, o intervalo de 01 hora para refeição.

Parágrafo Segundo: COMPARECIMENTO DO EMPREGADO NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA.

Caso seja necessário o comparecimento do empregado nas dependências da empresa para a realização de atividades específicas que exijam a presença do mesmo, não descaracterizará o regime de home office, ficando sob a responsabilidade do empregador o reembolso das despesas com locomoção (vale-transporte, aplicativos de transporte, táxi, etc).

Parágrafo Terceiro: RESPONSABILIDADE DOS EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS AO DESEMPENHO DO TRABALHO.

Convencionam as partes que ficará a cargo do EMPREGADOR a disponibilização dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, ficando a cargo do EMPREGADO zelar pela preservação do material recebido e responsável pelo custo na hipótese de avarias não decorrentes do uso regular, bem como pela perda, extravio ou subtração.

Parágrafo Quarto: em casos de impossibilidade de disponibilização de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura mínima para execução do trabalho, o EMPREGADOR e EMPREGADO deverão fazer acordo de trabalho individual, definindo um valor justo a fim de auxiliar o custeio com uso de equipamento, internet, telefonia, energia elétrica e demais despesas decorrentes do trabalho em sua residência, valor este que não integra à remuneração.

Parágrafo Quinto: cessado o contrato de trabalho em home office, tal valor não será mais devido.

Parágrafo Sexto: contra recibo, o empregador discriminará o material/equipamento disponibilizado ao empregado, sendo que o mesmo deverá comprometer-se pela sua guarda e preservação, devendo restituí-lo ao EMPREGADOR ao final do contrato, sob pena de indenização correspondente.

Parágrafo Sétimo: PRECAUÇÃO CONTRA ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS.

O Empregado declara que está ciente das precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, mediante assinatura do termo de responsabilidade a ser fornecido pelo empregador, bem como comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Parágrafo Oitavo: MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS CONTRATUAIS.

O contrato de trabalho poderá ser ratificado em todos os seus termos, cláusulas e condições não expressamente alteradas por esta cláusula.

Parágrafo Nono: aos empregados elegíveis ao controle de jornada (marcação de ponto) que estejam em trabalho remoto, deverão lançar sua jornada de trabalho em sistema de controle disponibilizado, este, nos moldes da portaria 373 do MTE.

Parágrafo Décimo: o empregado, desde que comunicado pelo empregador, poderá voltar a prestar serviços na sede da empresa, mediante o aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Décimo Primeiro: enquanto perdurar o contrato de trabalho de home office, a empresa deverá conceder ao empregado, o valor mínimo de 50% (cinquenta por cento), do auxílio refeição/alimentação previsto na cláusula 13ª desta CCT.

Parágrafo Décimo Segundo: as empresas deverão conceder todos os benefícios sociais previstos nesta CCT aos empregados regidos pelo contrato de home office (benefício

assistencial odontológico, benefício social familiar e o fundo de qualificação profissional, sendo vedada a coparticipação dos mesmos).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REGIME DE TELETRABALHO EXCLUSIVO OU HÍBRIDO

Este instrumento tem como objeto estabelecer as regras para implementação do Regime de Teletrabalho, previstos nos artigos 62, III; 75-A; 75-B; 75-C; 75-D; 75-E; 611-A, VIII da CLT (incluídos pela Lei nº 13.467/2017), bem como fundamentado no princípio, do negociado prevalece ao legislado que permite a flexibilização das relações de trabalho.

Parágrafo Primeiro – DA CONCEITUAÇÃO

Considera-se Regime de Teletrabalho exclusivo a prestação de serviços que deve ser realizada preponderantemente fora das dependências do Empregador, utilizando-se as tecnologias de informação e de comunicação que por sua natureza, não se constituem como trabalho externo.

Existindo a necessidade do comparecimento do Empregado às instalações da Empresa de dia ou de dias por semana para a realização de atividades funcionais que exijam sua presença física, não descaracterizará o Regime Teletrabalho exclusivo, isto é, continuara configurando-se como Regime de Teletrabalho exclusivo.

Também é permitido a adoção de Regime de Teletrabalho na forma híbrida, ou seja, um período presencial no âmbito da Empresa e outro período não presencial fora das dependências da Empresa e nesse sistema híbrido a realização da prestação de serviços pelo Empregado deverá ser predominantemente à distancia, isto é, trabalho remoto.

Parágrafo Segundo – DA ELEGIBILIDADE

A Empresa segundo seu critério e embasada no atendimento do seu empreendimento, determinará os Empregados que deverão prestar serviços em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido.

Parágrafo único. A qualquer momento, segundo necessidade dos negócios, à Empresa poderá rever este critério de elegibilidade.

Parágrafo Terceiro – DO TREINAMENTO

Para o Empregado adquirir as condições para exercer suas atividades pelo Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, se for necessário, o Empregador deverá proporcionar treinamento adequado com relação a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício das respectivas atividades, bem como sobre aspectos ergonômicos e legais, sempre que houverem atualizações na legislação ou tecnológicas no sistema da Empresa, o empregado receberá a requalificação necessária, mediante uma certificação do referido treinamento.

Havendo necessidade de realização de treinamentos do Empregado ou quaisquer outras situações, que, por determinado tempo, demandem o comparecimento do Empregado às

instalações da Empresa em mais dias na semana ou no mês, igualmente não descaracterizará o Regime de Teletrabalho exclusivo.

Parágrafo Quarto – DAS ATIVIDADES FUNCIONAIS

A implementação pela Empresa do Regime de Teletrabalho em quaisquer de suas modalidades, exclusivo ou híbrido poderá ser adotado a qualquer momento, pelo Empregador, conforme a necessidade das operações e dos negócios, mas precisará ocorrer um pacto entre o Empregado e o Empregador e deverá constar expressamente em documento escrito, via aditivo contratual individual, no caso do contrato de emprego que estiver em vigor ou no momento da admissão do Empregado, por meio do contrato individual de emprego.

No aditivo ou no contrato individual de emprego deverão ser especificadas expressamente as atividades funcionais que serão realizadas pelo Empregado que prestar serviços na modalidade de teletrabalho exclusivo ou híbrido.

Parágrafo Quinto – DOS PRAZOS DAS ALTERAÇÕES CONSTRATUAIS

A implementação exclusiva do Regime de Teletrabalho pela Empresa, ajustada com o Empregado que anteriormente executava suas atividades funcionais em regime presencial, o Empregador concederá o prazo de transição de até 07 (sete) dias, para o Empregado organizar o local de trabalho em que desempenhará suas atividades funcionais, adequar-se as novas rotinas, bem como para assimilar as orientações da Empresa, no que se refere à tomada dos cuidados e das preocupações, a fim de evitar a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

No caso de alteração do contrato de emprego de Regime de Teletrabalho exclusivo para o presencial, o Empregador concederá um prazo de até 15 (quinze) dias para respectiva transição.

As referidas alterações contratuais de Regime de Teletrabalho exclusivo para o presencial e de regime presencial para teletrabalho exclusivo deverão ser efetuadas mediante registros em aditivos contratuais por período definitivo ou por período temporário.

Parágrafo Sexto – DA AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO PARA O REGIME DE TELETRABALHO EXCLUSIVO OU HÍBRIDO

O Empregado prestando serviços em Regime de Teletrabalho em quaisquer de suas modalidades, ou seja, exclusivo ou híbrido será considerado em sistema de jornada não controlada pelo Empregador, durante todo o período de tempo em que estiver sob tais condições de trabalho, tendo em vista que está inserido na exceção legal da regra contida no artigo 62, inciso III, da CLT, ficando dispensado do registro de controle de jornada de trabalho.

Sendo assim, o Empregado deverá gerir seus próprios horários de trabalho observando a duração máxima da jornada de trabalho previstas em Lei, pois não haverá nenhuma forma de controle de jornada por parte do Empregador.

Por seu turno, é facultado ao Empregado realizar períodos de desconexão necessários à alimentação ou repouso e atividades particulares, desde que não prejudiquem o atendimento de suas demandas funcionais.

Parágrafo Sétimo – DA NÃO CONFIGURAÇÃO DE TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Quaisquer das modalidades de Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, exercidas pelo Empregado, assim, o eventual tempo de utilização, fora da realização do trabalho pelos aplicativos ou programas de comunicação virtual, não caracterizará tempo à disposição do Empregador, sobreaviso ou prontidão, não gerando direito ao pagamento de horas extras ou de quaisquer outros tipos de pagamentos.

Parágrafo Oitavo – DO ACOMPANHAMENTO NO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES DO EMPREGADO EM REGIME DE TELETRABALHO EXCLUSIVO OU HÍBRIDO

O Empregador tem ciência que a casa é o asilo inviolável do Empregado, ninguém nela podendo penetrar, sem o consentimento do morador (art. 5º, XI, da CF). Nesse sentido, o Empregador, somente, poderá realizar visitas de acompanhamento no exercício das atividades do Empregado por meio de teletrabalho exclusivo ou híbrido, também, para reparo ou manutenção de equipamento, quando cedido pela Empresa, condicionando-se ao prévio atendimento entre o Empregado e o Empregador.

Igualmente, o empregado não está obrigado a utilizar um único local de trabalho para exercer suas atividades funcionais, poderá ser em local a ser definido pelo empregado, tais como: residência, coworking, próprio escritório, bem como poderá exercer suas funções remotamente quando viajar.

Parágrafo Nono – DA RESPONSABILIDADE PELA AQUISIÇÃO, MANUTENÇÃO OU FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS, DE MATERIAL DE INFRAESTRUTURA ADEQUADA E REEMBOLSO DE DESPESAS

A Empresa fornecerá os recursos básicos tecnológicos essenciais para execução das atividades desenvolvidas pelo empregado em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, se for necessário, e de todo sistema de programas específicos e necessários para o desempenho das atividades laborais em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, por sua vez, não se responsabilizando por despesas relativas à infraestrutura, tais como equipamentos móveis, móveis ergonômicos, estação de trabalho, telefone, luz, água, vale-alimentação, vale transporte, materiais de escritório, mesa, cadeira, adequações físicas do local de trabalho, entre outros, que serão de inteira responsabilidade do Empregado quando estiver prestando serviços pelo Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido.

Alínea “a” - Enquanto perdurar o contrato de trabalho em home office, a empresa deverá conceder ao empregado, a título de ajuda de custo, o valor de 10% (dez por cento) sobre o salário piso da categoria, sendo que em caso da empresa adotar o regime de teletrabalho híbrido, poderá aplicar a proporcionalidade no valor da ajuda de custo, conforme os dias que o trabalhador estiver em home office.

Alínea “b” - As empresas que comprovadamente já fornecem toda a estrutura para o desempenho das atividades do Empregado em home office, devem fazer acordo com o Sindicato da Categoria, para possível isenção ou alteração na ajuda do custo, desde que comprovem ao Sindicato laboral o total ou parcial atendimento desta Cláusula.

Alínea “c” - A estrutura utilizada para o Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido será de responsabilidade do Empregado, não cabendo à Empresa o custeio ou reembolso de despesas,

à exceção dos equipamentos eletrônicos que forem disponibilizados pela Empresa, na forma de empréstimo ou de comodato.

Caso ocorra eventual despesa diversa àquelas supramencionadas ao desempenho das atividades, o Empregado deverá submetê-la à aprovação prévia da Empresa, a qual deverá concordar expressamente e após proceder o respectivo reembolso mediante prévia apresentação pelo Empregado da documentação exigida pela política da Empresa.

Alínea “d” - Igualmente, pelo exercício de atividades do empregado em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, não gerará ao Empregado o direito ao pagamento de qualquer ajuda de custo.

Alínea “e” - Todas as utilidades fornecidas pelo Empregador ao Empregado, em razão do desempenho de suas atividades laborais em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, não serão consideradas utilidades e não integrarão a remuneração do Empregado.

Alínea “f” - O Empregado devesse declarar expressamente que possui as condições necessárias para o exercício do Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, inclusive, energia elétrica, água, telefone e internet.

No caso de o Empregado não tiver acesso às condições laborais adequadas ou recursos técnicos suficientes deverá comunicar tal fato à Empresa.

Parágrafo Décimo – DAS PRECAUÇÕES E DO TERMO DE RESPONSABILIDADE

Antes do início das atividades em Regime de Teletrabalho, em qualquer de suas modalidades exclusivo ou híbrido, o Empregado deverá assinar o Termo de Responsabilidade em que se compromete a cumprir as instruções fornecidas pelo Empregador para execução de suas atividades em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, estando ciente de que o descumprimento das instruções feitas de maneira expressa e ostensiva pelo Empregador, no que concerne as preocupações a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes, poderá acarretar a aplicação de sanções disciplinares, inclusive dispensa por justa causa nos termos do art. 482, da CLT.

Alínea “a” - Nos termos do artigo 75-E, da CLT, o Empregador devesse declarar expressamente que foi instruído pela Empresa de maneira expressa ostensiva, quanto as medidas e preocupações a serem tomadas para prevenir e evitar doenças e acidentes de trabalho. A Empresa se compromete, entregar ao empregado uma Cartilha, após realizar e certificar o empregado para o exercício das funções que são objeto do presente instrumento, contendo todas as orientações e/ou instruções sobre saúde e segurança do trabalho, de acordo com as respectivas NRs que tratam a matéria.

Alínea “b” - A presente declaração expressa assinada pelo Empregado tem o escopo e validade do **TERMO DE RESPONSABILIDADE**, previsto no artigo 75-E, parágrafo único, da CLT.

Alínea “c” - Caso o empregado não cumpra as orientações e determinações contidas no Termo de Responsabilidade assumirá a responsabilidade pelo respectivo descumprimento.

Alínea “d” - O Empregado se compromete a zelar pelos equipamentos e sistemas fornecidos pela Empresa, poderá ser responsabilizado pessoalmente se causar qualquer dano, decorrente

do mau uso ou da utilização de maneira negligente e imprudente ou por propiciar acesso a terceiros, inclusive familiares, portanto, a Empresa poderá exigir o ressarcimento dos danos.

Parágrafo Décimo Primeiro – DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

O Empregado é o responsável pela preservação da integridade, confidencialidade e disponibilidade das informações da Empresa. Dessa maneira, quaisquer informações da Empresa deverão ser protegidas pelo Empregado e não deverá divulgar a terceiros.

Os equipamentos fornecidos pela Empresa, sempre, deverão ser protegidos pelo Empregado, quando não estiverem em uso. Além disso, devesse utilizar as ferramentas de segurança, tais como *antivírus* e proteção eletrônicas atualizados que forem fornecidos pela Empresa.

Alínea “a” - O Empregado é responsável pelas informações relacionadas à Empresa e não poderá veiculá-las, cedê-las a terceiros, concorrentes, outros empregados e demais partes estranhas à relação personalíssima laboral, visto que desrespeitará o sigilo de segurança destas informações, incorrendo em falta grave, sem prejuízo de aplicação de justa causa, além de responder por sanções no âmbito civil e criminal.

Parágrafo Décimo Segundo – DA CONFIDENCIALIDADE

O Empregado que estiver prestando serviços pelo Regime de Teletrabalho exclusivo e híbrido, também, deverá cumprir as diretrizes do Código de Conduta Ética da Empresa, do Regulamento Interno e os dispositivos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD, bem como os Padrões de Conformidade Legal, conforme a Política de *Compliance* da Empresa. Desse modo, o Empregado manterá a confidencialidade e os cuidados com as informações estratégicas e não deverá divulgá-las, cedê-las, revela-las e tampouco, reproduzi-las sem autorização da Empresa.

Alínea “a” - O Empregado será responsabilizado pessoalmente pelos danos causados à Empresa, decorrentes da utilização ou acesso de terceiros, inclusive familiares do seu login e de sua senha pessoal.

Parágrafo Décimo Terceiro – DA ERGONOMIA E DA SEGURANÇA DO TRABALHO E DO MEIO AMBIENTE

O Empregado deverá escolher o local de trabalho mais apropriado para a realização de suas atividades profissionais pelo Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, por sua vez, isentando a Empresa de quaisquer responsabilidades.

Alínea “a” - Para que o Empregado possa realizar suas atividades funcionais de maneira segura em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, deverá possuir no respectivo local de trabalho os equipamentos seguintes: mesa, cadeira e iluminação adequada e internet.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA ASSINATURA ELETRÔNICA DE DOCUMENTO

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e à Luz da Lei 13.467/17, que trata da nova legislação trabalhista e do negociado sobre o legislado, as empresas ficam autorizadas a obter a assinatura dos empregados, de forma remota, em todo e qualquer documento por via eletrônica, nos seguintes termos:

Parágrafo Primeiro: a assinatura eletrônica, nos moldes da Medida Provisória nº 2200-2, de 24 de agosto de 2001 e do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015, deverá possuir meio de comprovação da autoria e integridade de documentos, sendo permitido, inclusive, utilizar identificação por meio de nome de usuário e senha, desde que garantida a segurança jurídica da assinatura.

Parágrafo Segundo: a solução de assinatura eletrônica fornecido pelo empregador deverá garantir a segurança jurídica da assinatura eletrônica através métodos auditáveis de rastreamento e verificação da identidade do signatário, como por exemplo, desenho da assinatura manuscrita combinado com a geolocalização, o endereço do computador na internet (endereço IP), e-mail, senha de proteção, PIN para celulares, dentre outros.

Parágrafo Terceiro: os documentos nato-digitais (criado originariamente em meio eletrônico) e assinados eletronicamente são considerados originais para todos os efeitos legais e admitidos pelas partes (empregador e empregado) como válidas e aceito a quem for oposto o documento.

Parágrafo Quarto: o empregador deverá fornecer uma via do documento assinado pelas partes ou permitir que ao empregado faça o download do documento.

Parágrafo Quinto: não será permitida a delegação do uso da Assinatura Eletrônica a terceiros.

Parágrafo Sexto: o empregador poderá, a qualquer tempo, proceder ao bloqueio ou cancelamento preventivo da assinatura eletrônica, desde que constatado, através dos seus sistemas de segurança ou outros meios, o risco de fraude.

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PARA O DIRIGENTE SINDICAL

Nos termos do art. 543 da CLT e seus parágrafos, as empresas comprometem-se a reconhecer e garantir a estabilidade do dirigente sindical, eleito pela entidade sindical laboral conveniente.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO EM ESCALA 12X36 HORAS

Fica admitida a jornada de trabalho no regime 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), com apoio no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, aqueles que desempenhem as funções descritas nesta CCT, sem percepção de horas extras, assegurando-se o piso salarial, situação esta que se estenderá a toda e qualquer função. O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, ajustarem sua adoção através de acordo coletivo de trabalho específico com as entidades sindicais laborais convenientes;

Parágrafo primeiro: sobre as horas excedentes a oitava hora diária trabalhada nesta jornada de trabalho no regime especial 12X36, não ensejará adicional de hora extra, inclusive para aquelas semanas que ultrapassarem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Segundo: ficam assegurados aos que laborarem na escala 12x36, os direitos ao vale-transporte e vale-refeição por dia trabalhado, previstos neste instrumento coletivo de trabalho.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

As pessoas jurídicas representadas pelo SINDEPRESTEM/PR poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelo sindicato laboral signatário, 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:

Parágrafo Primeiro: 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;

Parágrafo Segundo: 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;

Parágrafo Terceiro: 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, ao sindicato de trabalhadores, com a participação do SINDEPRESTEM-PR, para apreciação e posterior autorização para elaboração de acordos específicos;

Parágrafo Quarto: 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA PARA TEMPORÁRIOS

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado e considerando a pandemia causada pela COVID-19, bem como as medidas de contenção de proliferação do agente patógeno por via do isolamento social, com diminuição substancial da atividade econômica e suas inerentes consequências, as empresas por meio de acordo individual de compensação de horas nos termos do artigo 59, 59-A e 59-B da CLT, poderão compensar as horas não trabalhadas neste período devido a força maior e compensá-las pelo correspondente trabalho em outro período.

Parágrafo Primeiro: as compensações destas horas poderão ocorrer em até 06 (seis) meses do fato gerador, respeitando os prazos de contratos estabelecidos pela Lei 6.019/74 (já com a nova redação dada pela Lei nº 13.429/2017), por meio acordo individual escrito, nos termos do Artigo 59, § 2º e § 5º da CLT.

Parágrafo Segundo: a compensação das horas será feita na proporção de uma hora de descanso por uma hora de trabalho, sendo que não ultrapasse o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, nos termos do § 2º do artigo 59 da CLT.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS PARA LANCHES

As empresas que adotarem intervalos de até 15 minutos para lanches, poderão reduzir o mesmo tempo do intervalo na intrajornada de seus colaboradores, nos termos dos artigos 611, 611-A, 611-B da CLT.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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. 2º 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;

- marcação automática do ponto;

- 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;

- permitir a identificação de empregador e empregado; e

- possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Art. 3º 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. 4º 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. 5º Revoga-se a portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995. Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

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 TRIGÉSIMA SEXTA - PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA

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

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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).

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

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

Parágrafo Segundo: 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.

Parágrafo Terceiro: o fracionamento das férias poderá ser adotado, inclusive para empregados com idade acima de 50 anos.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com número maior que 20 (vinte) empregados, por estabelecimento, concederão licença 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

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS

As empresas se obrigam a realizar por sua conta, sem ônus para os empregados, todos os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, nos termos da NR-7 e da Portaria 3.214/1978, podendo ainda fazê-lo através de consultas online (telemedicina) enquanto perdurar a pandemia do Covid-19.

Parágrafo Único: o exame médico demissional será dispensado sempre que houver sido realizado qualquer outro exame médico obrigatório em período inferior a 135 dias, para empresas de grau de risco 1 ou 2 e inferior a 90 dias para empresas de grau de risco 3 ou 4, conforme item 7.4.3.5 da NR-7. Esses prazos poderão ser ampliados em até mais 135 dias ou mais 90 dias, respectivamente, em decorrência de negociação coletiva, com assistência de profissional indicado de comum acordo entre as empresas e os sindicatos convenientes, conforme o item 7.4.3.5.1 da NR-7.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

Parágrafo Único: 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).

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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).

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2022 a 28/02/2023

À Luz da Lei 13.467/17, que trata da nova legislação trabalhista e do negociado sobre o legislado, fica instituída nos termos aprovados em Assembleia Geral Extraordinária da categoria,

a Taxa Negocial no valor de R\$ 33,50 (trinta e três reais cinqüenta centavos), a ser paga pelos empregados efetivos e terceirizados aos sindicatos laborais SIEMACOS, SINTTEL E SINDASPEL, devendo os empregadores fazer o respectivo desconto nos salários em parcela única no mês de Abril/2022, e o repasse no dia 10 de maio de 2022.

Parágrafo Primeiro: o atraso no recolhimento, incorrerá em multa de:

- a) até 15 (quinze) dias de atraso 1% (um por cento);
- b) acima de 30 (trinta) dias de atraso 2% (dois por cento);
- c) juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração, aplicado sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em Lei.

Parágrafo Segundo: o recolhimento deverá ser efetuado, impreterivelmente, até o dia 10/06/2021, através de guias específicas baixadas no site do SIEMACO: www.SIEMACO.org.br ou solicitadas através do e-mail: cadastro@SIEMACO.org.br, e as guias dos trabalhadores representados pelo SINDASPEL, através do email sindaspel@sercontel.com.br e as guias dos trabalhadores representados pelo SINTTEL, através do email contabilidade@sinttel.com.br

Parágrafo Terceiro: por ocasião do desconto e o recolhimento da Taxa Negocial, as empresas remeterão por meio eletrônico a relação dos empregados pagantes ao SIEMACO, através do e-mail: cadastro@SIEMACO.org.br, e dos trabalhadores representados pelo SINDASPEL, através do email sindaspel@sercontel.com.br, e as guias dos trabalhadores representados pelo SINTTEL, através do email contabilidade@sinttel.com.br

Parágrafo Quarto: fica assegurado o direito de oposição pelos empregados, a ser formalizado de forma individual ao sindicato, no prazo de até 10 dias contados da homologação junto ao sistema mediador da SRTE/PR.

Parágrafo Quinto: fica facultado ao sindicato laboral, a cessão ou não dos convênios e benefícios negociados e/ou disponibilizados pelo SIEMACO e SINDASPEL aos empregados(as) que apresentarem cartas de oposição.

Parágrafo Sexto: fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho não trata da Contribuição Confederativa (CF, artigo 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas da Contribuição Assistencial/Negocial prevista em Lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, alínea “e”, da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/03/2022 a 28/02/2023

Com fundamento no art. 513, alínea “e”, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em 25/02/2021, que aprovou e deu poderes à diretoria para negociar a Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal de 1,5% (um e meio por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de Maio/2021, a ser paga pelos empregadores em favor do SINDEPRESTEM-PR, através de boleto bancário a ser enviado por esta entidade sindical patronal.

Parágrafo Primeiro: até R\$ 3.001,00 (três mil e um reais) o valor deverá ser pago em cota única, cujo vencimento dar-se-á em 10/06/2022.

Parágrafo Segundo: 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 10/06/2022 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 10/07/2022.

B - R\$ 6.001,00 até R\$ 10.000,00 > em 3 parcelas, valores iguais e vencimentos nos dias 10/06/2022; 10/07/2022 e 10/08/2022.

C – A partir de R\$ 10.001,00 o parcelamento pode ser efetuado em até 5 vezes, com 1º vencimento no dia 10/06/2022 e as demais parcelas sempre com vencimento no dia 10 do mês subsequente.

Parágrafo Terceiro: o SINDEPRESTEM/PR enviará os boletos e a empresa fará o cálculo considerando os valores de sua folha de pagamento, nos termos acima citados.

Parágrafo Quarto: 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.

Parágrafo Quinto: 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 relação dos funcionários.

Parágrafo Sexto: as empresas que não possuem empregados deverão pagar o valor em cota única de R\$ 300,00 (trezentos reais), cujo vencimento dar-se-á em 10/06/2022.

Parágrafo Sétimo: 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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO

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

junto às mesmas, sendo que as requerentes deverão comprovar a regularidade dos seus recolhimentos sindicais até a data do pedido.

Parágrafo Primeiro: por força desta convenção e em atendimento ao art. 607 da CLT, ficam obrigadas todas as Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros, 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, Serviços Combinados de Escritório e de Apoio Administrativo e de Terceirização de Logística, que prestem serviços nas bases territoriais e de representação do Sindaspel, Siemaco/Francisco Beltrão, Siemaco/Maringá, Siemaco/Londrina, Siemaco/Ponta Grossa, Siemaco/Cascavel, Siemaco/Foz do Iguaçu, Sinepress e do Sinttel, a apresentarem em todos os processos licitatórios, juntamente com os documentos de habilitação a Certidão de Regularidade Sindical, a ser expedida pelos sindicatos convenientes, devidamente assinada por seu representante legal, em até 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de até 90 (noventa) dias.

Parágrafo Segundo: consideram-se obrigações sindicais: Recolhimento de todas as taxas e contribuições aprovadas em assembleia/negociação coletiva e firmadas em convenção coletiva de trabalho, inclusive os benefícios sociais protetivos aos empregados, tais como: Fundo de Qualificação Profissional, Benefício Social Familiar, Benefício Assistência Médica, bem como o cumprimento integral desta convenção e o cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, assim como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

Parágrafo Terceiro: somente será permitido o uso desta convenção coletiva para fins licitatórios e/ou tomada de preços àquelas empresas devidamente cadastradas junto às entidades sindicais laborais e patronal signatárias deste instrumento coletivo de trabalho, sob pena de desclassificação no certame.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, e visando a garantia de recebimento dos direitos de todos os trabalhadores Temporários, Terceirizados e afins, bem como a segurança jurídica na relação entre Empregador e Empregado, todas as empresas que prestam e possuem contratos de serviços junto aos órgãos públicos, estatais e empresas de economia mista, estão obrigadas a incluir em suas planilhas de custos os valores conforme disposto no parágrafo quarto desta cláusula, garantindo desta forma a elaboração do termo de quitação anual das obrigações para todos os funcionários que prestam serviços de Terceirização e colocação de mão obra Temporária no Estado do Paraná por parte da entidade laboral.

Parágrafo Primeiro: nos termos do artigo 507-B da CLT, os empregadores e empregados estão autorizados a firmar perante aos SIEMACOS, SINTTEL SINEPRESS E SINDASPEL, um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, na vigência ou não do contrato de emprego.

Parágrafo Segundo: as empresas no contrato de trabalho firmado com o empregado, especificará o termo de quitação anual a ser firmado com o sindicato laboral.

Parágrafo Terceiro: o Termo de Quitação Anual assinado pelo empregado e empregador, com assistência do SIEMACO, SINEPRESS, SINTTEL E SINDASPEL, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 507-B da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no Termo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no termo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse Termo. II - A quitação é válida a todos os direitos e verbas trabalhistas em relação ao período expressamente consignado no Termo de quitação.

Parágrafo Quarto: para tanto, as empresas que prestem serviços ao setor público, pagarão mensalmente ao SIEMACO, SINTTEL e ao SINDASPEL, a partir do dia 5 (cinco) de maio/2022, através de boletos específicos solicitados à entidade laboral (cadastro@SIEMACO.org.br), a título de Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, os valores conforme abaixo: I - Empresas Associadas ao Sindicato Patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$ 7,50 (sete reais e cinquenta centavos) ao mês por empregado; II - Empresas não Associadas ao Sindicato Patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$ 15,00 (Quinze reais) ao mês por empregado;

Parágrafo Quinto: as empresas que prestam serviços ao setor privado, de acordo com o parágrafo primeiro desta cláusula, ou seja, de forma facultativa, os valores a serem recolhidos aos sindicatos laborais SIEMACO, SINTTEL e SINDASPEL, quando solicitados os termos, ocorrerão da seguinte maneira: I) Empresas associadas ao sindicato patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo por evento e por funcionário será de R\$ 300,00 (Trezentos reais); II) Empresas não Associadas ao SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$ 600,00 (Seiscentos reais), por evento e por funcionário.

Parágrafo Sexto: as empresas que possuam contratos com o setor público, de acordo com esta cláusula, deverão encaminhar mensalmente ao SIEMACO a listagem contendo o nome de todos os empregados beneficiados, bem como a cópia do boleto devidamente quitado, através do e-mail: cadastro@SIEMACO.org.br e dos trabalhadores representados pelo SINDASPEL, através do email sindaspel@sercontel.com.br, dos trabalhadores representados pelo SINTTEL, através do email: contabilidade@sinttel.com.br.

Parágrafo Sétimo: serão considerados nulos de pleno direito o termo de quitação de obrigações trabalhistas que não for firmado perante o Sindicato Laboral da categoria, nos termos do artigo 507-B da CLT.

Parágrafo Oitavo: esta cláusula será facultativa às empresas que possuam contratos especificamente com o setor privado, porém caso manifestem interesse, poderão solicitar junto ao sindicato laboral o termo de quitação anual das obrigações, devendo observar o parágrafo 6º desta cláusula.

Parágrafo Nono: o atraso no recolhimento, incorrerá em multa de: a) até 15 (quinze) dias de atraso: 1% (um por cento); b) acima de 30 (trinta) dias de atraso: 2% (dois por cento); c) juros

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

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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, desde que seja encaminhado à entidade sindical dos empregados para homologação.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RENEGOCIAÇÃO

As partes convenientes acordam que, dentro de 6(seis) meses, a contar da homologação deste instrumento coletivo, voltarão a se reunir visando reavaliar a cláusula que trata do reajuste salarial, dentro do cenário econômico do país.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 às condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o SINDEPRESTEM/PR e os SIEMACOS, SINEPRESS, SINTTEL E SINDASPEL, sendo aplicada para todos os empregados em Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros, Agências de Emprego e de Recursos Humanos; Prestação de Serviços de Assessoria de Marketing e Merchandising; Consultorias de Recursos Humanos; 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 13.429/2017), e que prestem serviços nos municípios abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FORO COMPETENTE

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho de Curitiba para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação da presente convenção coletiva de trabalho.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DIVULGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As partes convenientes firmam o compromisso de divulgar os termos do presente instrumento coletivo aos seus representados, inclusive em suas redes sociais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TRABALHADORES TEMPORÁRIOS

Ficam asseguradas aos trabalhadores temporários as garantias mínimas estabelecidas na Lei 13.429/2017.

Parágrafo Único: Por este instrumento, as empresas reconhecem o Sindaspel; Siemaco/Londrina; Siemaco/Maringá; Siemaco/ Ponta Grossa; Siemaco/Francisco Beltrão,

Siemaco/Foz do Iguaçu, Siemaco/Cascavel, Sinepress e Sinttel, em suas respectivas bases de representação como o legítimo representante dos trabalhadores temporários.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÃO SOBRE BASE TERRITORIAL

O SINDEPRESTEM/PR declara ter base territorial nos municípios abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, conforme constante em sua certidão de registro sindical, devidamente expedida pelo Ministério do Trabalho.

O SINDASPEL declara ter base territorial em: Londrina, Apucarana, Araongas, Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Assaí, Bela Vista do Paraíso, Bandeirantes, Cambará, Cambé, Carlópolis, Centenário do Sul, Congoinhas, Conselheiro Mairink, Cornélio Procópio, Florestópolis, Guapirama, Guaraci, Ibaiti, Ibiporã, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiá do Sul, Leópolis, Mirassol, Nova América da Colina, Nova Fátima, Pinhalão, Porecatu, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Ribeirão do Pinhal, Ribeirão Claro, Rolândia, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santana do Itararé, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antônio da Platina, Santo Antônio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sertãozinho, Sertaneja, Siqueira Campos, Tamarana, Tomazina e Uraí

OS SIEMACOS E O SINEPRESS representa a categoria dos Empregados Prestadores de Serviços a Terceiros, 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, Serviços Combinados de Escritório e de Apoio Administrativo e de Terceirização de Logística, que prestem serviços no Estado do Paraná.

Parágrafo Primeiro: fica esclarecido ainda que o **SINDEPRESTEM** representa a categoria das Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros, 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, Serviços Combinados de Escritório e de Apoio Administrativo e de Terceirização de Logística, que prestem serviços no Estado do Paraná.

Parágrafo Segundo: as empresas representadas pelo Sindeprestem-PR, conforme parágrafo primeiro desta cláusula, ao participar de licitações e tomadas de preços, deverão constar a provisão financeira em sua planilha de custos para todas as cláusulas econômicas e sociais desta convenção coletiva de trabalho, sob pena de desclassificação e eventuais ações de cumprimento por parte da entidade sindical laboral.

Parágrafo Terceiro: esta convenção coletiva poderá ser utilizada para serviços terceirizados de portaria, recepcionistas, serviços administrativos, de logística e na área de produção e atividades afins.

Parágrafo Quarto: excetuam-se desta representação os serviços específicos de limpeza pública e urbana e serviços de segurança (vigilância e escolta armada).

Parágrafo Quinto: as empresas deverão anotar no contrato de trabalho do empregado o SIEMACO e o SINDASPEL como sindicato laboral da categoria, relacionados às especificidades dos parágrafos 1º, 2º e 3º desta cláusula.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - APRENDIZ BASE DE CÁLCULO

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, as empresas que possuem dentre as suas atividades econômicas a prestação de serviços terceirizados, a base de cálculo para se apurar a cota de pessoas com deficiência ou reabilitados, nos termos do artigo 93, da Lei nº 8.213/91, será individualizada a cada tomador de serviço.

Parágrafo Único: Em casos de contratações para órgãos Públicos por meio de Processo Licitatório, a contratação de pessoas com deficiência e/ou reabilitados será de acordo com o estabelecido em cada Edital Licitatório.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - APLICAÇÃO DA SÚMULA 374 DO TST

Em função da tipicidade do segmento de prestação de serviços terceirizados, os Sindicatos Convenentes resolvem adotar a Súmula 374, do TST (Tribunal Superior do Trabalho), acordando que o empregado integrante da categoria profissional diferenciada não tem direito de haver de seu empregador, vantagens previstas em instrumento coletivo na qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

MANASSES OLIVEIRA DA SILVA

Presidente

FEDERACAO DOS EMPR EMPRESAS ASSEIO CONSERV EST PARANA

PAULO CESAR ROSSI

Presidente

SINEEPRES SIND EMPREGADOS EM EMP PREST SERV A TERC COLOC E ADM MAO DE
OBRA TRAB TEMP DO EST DO PR

PAULO ROBERTO NEVES

Presidente

SINDASPEL - SIND. DOS EMPREG. EM EMPR. DE PREST. DE SERV. A TERCEIROS, CONT.
ASSESS.,PERIC.,INF., E PESQ. DE LONDRINA E REGIAO.

MARIA DONIZETI TEIXEIRA ALVES

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSER

JUSSARA BRITTO DE SEIXAS GONCALVES

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA
URBANA, LIMPEZA PUBLICA E EM GERAL, AMBIENTAL, AREAS VERDES, ZELADORIA E
SERVICO

ROGERIO MARCOS COUTINHO

Presidente

SIND DOS EMPR EM EMP DE ASSEIO E CONS, LIMP URBANA, LIMP PUBLICA E EM GERAL,
AMBIENTAL, AREAS VERDES, ZELADORIA E SERV TERC DE MARINGA E REGIAO

IZABEL APARECIDA DE OLIVEIRA PETIT MAITRE

Presidente

SIND. DOS EMPREG. EM EMP.DE ASSEIO E CONSERV. DE LONDR.

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

ANGELA MARIA DE OLIVEIRA MERELES

Presidente

SINDICATO DOS EMPREG. EM EMP. DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA
URB.AMBIENTAL, AREAS VERDES, VIAS RODOFERROVIARIAS, S

MARLUS CAMPOS

Presidente

SIND. DOS EMPREGADOS EM EMPR. DE ASSEIO E CONS., AREAS VERDES, MEIO AMBIENTE, AREA URBANA EM GERAL, ZELADORIA, SERV. TERCEIRIZADOS E VIAS RODOFERROV.

PEDRO VITOR DIAS DA ROSA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICACOES E OPERADORES DE MESAS TELEFONICAS DO ESTADO DO PARANA

ANEXOS

ANEXO I - ATA FOZ DO IGUAÇU

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA CASCAVEL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA MARINGÁ

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA PONTA GROSSA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA FCO BELTRÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - ATA LONDRINA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VII - ATA SINTTEL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VIII - ATA SINEPRESS

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IX - ATA SINDASPEL

[Anexo \(PDF\)](#)

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