

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000578/2023  
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/03/2023  
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR011769/2023  
 NÚMERO DO PROCESSO: 13068.102131/2023-92  
 DATA DO PROTOCOLO: 28/03/2023

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 Presidente, Sr(a). MAN SILVA;

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 a seu Presidente, Sr(a). PAULO CESAR ROSSI;

SINDASPEL - SIND. DOS EMPREG. EM EMPR. DE PREST. DE SERV. A TERCEIROS, CONT. ASSESS.,PERIC.,INF., E PESQ. DE LONDRINA E REGIAO., CNPJ n neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO ROBERTO NEVES;

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, SERVICOS TERCEIRIZADOS E TEMPORARIOS EM GERAL DE PONTA GROSS/ 01.844.548/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA DONIZETI TEIXEIRA ALVES;

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA, LIMPEZA PUBLICA E EM GERAL, AMBIENTAL, AREAS VE SERVICIO, CNPJ n. 04.160.954/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JUSSARA BRITTO DE SEIXAS GONCALVES;

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

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

SINDICATO DOS EMPREG. EM EMP. DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URB.AMBIENTAL, AREAS VERDES, VIAS RODOFERROVIARIAS, S, CNPJ n. 78.680.6 representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANGELA MARIA DE OLIVEIRA MERELES;

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICACOES E OPERADORES DE MESAS TELEFONICAS DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO VITOR DIAS DA ROSA;

E

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

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

#### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2023 a 29 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º

#### 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 empr administração de mão-de-obra Temporária, Seleção e Agenciamento de Mão-de-Obra, Empregados em Empresas de Trabalho Temporário Regidos pela Lei nº 6 em Agências de Emprego, Recrutamento, Seleção de Pessoal e de Recursos Humanos do plano CTNC**, com abrangência territorial em Abatiá/PR, Altamira 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 Arapongas/PR, Arapotí/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Banda 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 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 Café/PR, Cafetal do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campo Bonito/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambei/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanc do Sul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colorado/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Crocópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/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, 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 do Sul/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioerê/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaira/PR, Guairaçá/PR, Guamiranga/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guarac Guarapuava/PR, Honório Serpa/PR, Ibatí/PR, Ibema/PR, Iporã/PR, Icaraima/PR, Iguaraçu/PR, Iguaçu/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Inajá/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 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 Olinda/PR, Jataizinho/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Londrina/PR, Luiziana/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mallet/PR, Mamborê/PR, Mandaguaiçu/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Marilópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matelândia/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Mirad 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 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 Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ourizona/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Paçandu/PR, Palmas/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Paranaité/PR, Paranaçati/PR, Paranapoema/PR, Paranavai/PR, Pato Branco/PR, Pato Branco/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Peabiru/PR, Pêrola/PR, Pérola/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Pirai do Sul/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Porecatu/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Primeiro de Maio/PR, Prud Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Ramiândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Realeza/PR, Reboças/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 Ivaí/PR, Rolândia/PR, Rondonador/PR, Rondon/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Itararé/PR, Salto do Lontra/PR, Sai 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 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 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 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 do Manoel do Paraná/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 Sapopema/PR, Sarandi/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sertaneja/PR, Sertãozinho/PR, Siqueira Campos/PR, Sulir Tamboara/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/PR, Terra Roxa/PR, Tibagi/PR, Toledo/PR, Tomazina/PR, Paranaité/PR, Tuiuiú/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Ubitatã/PR, Umuarama/PR, Uniflor/PR, Uraí/PR, Ventania/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR, Virm Wenceslau Braz/PR e Xambê/PR.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, e conforme acordado entre as partes, os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Tra a partir de 1º de Março de 2023 com percentual de 6%(seis por cento).

**Parágrafo segundo:** para os empregados admitidos após o mês de Março/2022, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo.

MÊS DE ADMISSÃO	COEFICIENTE DE CORREÇÃO
Março/2022	6%
Abril/2022	5,5%
Maior/2022	4,7%
Junho/2022	4%
Julho/2022	3,6%
Agosto/2022	3,2%
Setembro/2022	2,7%
Outubro/2022	2,2%
Novembro/2022	1,5%
Dezembro/2022	1%
Janeiro/2023	0,7%
Fevereiro/2023	0,5%

**Parágrafo terceiro:** considerando que a função de telefonista é categoria diferenciada, e que o Sinttel/PR assina em conjunto a presente Convenção Coletiva de Trabalho, obr cumprirem o instrumento coletivo tanto nos contratos com órgãos públicos e/ou privados.

**Parágrafo quarto:** A tabela de proporcionalidade não se aplica aos empregados que recebem o piso salarial da categoria.

### CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO

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

1	Almoxarife	R\$ 1.641,00
2	Ascensorista	R\$ 1.660,00
3	Assistente Administrativo / Assistente Pessoal / Assistente Financeiro	R\$ 1.778,00
4	Assistente Contábil / Assistente Faturamento	R\$ 1.778,00
5	Assistente de Recrutamento e Seleção	R\$ 1.778,00
6	Atendente	R\$ 1.534,00
7	Aux. Administrativo / Escritório/ Depto. Pessoal / Recrutamento e Seleção	R\$ 1.534,00
8	Auxiliar de Almoxarifado	R\$ 1.534,00
9	Auxiliar de Cozinha / Cantineiro / Merendeiro / Garçom / Camareiro	R\$ 1.584,00
10	Auxiliar de Produção/ Auxiliar Operações	R\$ 1.534,00
11	Auxiliar de Serviços Gerais (exceto limpeza)	R\$ 1.534,00
12	Carregador (Carga e Descarga )	R\$ 1.567,00
13	Conferente	R\$ 1.534,00
14	Controlador de Acesso / Tráfego / Vigia (CBO 5174-15)	R\$ 1.808,00
15	Cozinheiro	R\$ 1.644,00
16	Demonstrador / Degustador / Promotor Trade Marketing	R\$ 1.534,00
17	Empacotador / Repositor	R\$ 1.370,00
18	Encarregado	R\$ 1.783,00
19	Enlonador	R\$ 1.534,00
20	Fiscal de apoio	R\$ 1.534,00
21	Fiscal de caixa	R\$ 1.534,00
22	Fiscal de Loja	R\$ 1.534,00
23	Fiscal de Pátio	R\$ 1.534,00
24	Garagista / manobrista	R\$ 1.778,00
25	Operador de Empilhadeira	R\$ 1.996,00
26	Operador de Máquina	R\$ 1.996,00
27	Operador de Caldeira	R\$ 1.996,00
28	Porteiro / Vigia (SDF), (CBO 5174-10)	R\$ 1.437,00
29	Porteiro / Vigia (44 horas ou Escala de 12 x 36), (CBO 5174-10)	R\$ 2.006,00
30	Recepcionista	R\$ 1.424,00
31	Tratador de Animais	R\$ 1.890,00
32	Cuidador de Idosos	R\$ 1.647,00
33	Telefonista	R\$ 1.660,00
34	Auxiliar de Logística	R\$ 1.534,00
35	Auxiliar Multifuncional	R\$ 1.423,00
36	Conferente de Logística	R\$ 1.595,00
37	Controlador de Pátio ( Logística )	R\$ 1.912,00
38	Operador Logístico	R\$ 1.778,00
39	Fiscal de Pátio ( logística )	R\$ 1.635,00
40	Monitor de Transporte ( Logística )	R\$ 1.958,00
41	Inspetor de Pátio ( Logística )	R\$ 2.355,00
42	Mecânico Agrícola	R\$ 3.068,00
43	Operador de Máquina de Serraria	R\$ 2.148,00
44	Profissional de Apoio Escolar 40h	R\$ 1.672,00
45	Inspetor de Alunos - 40h	R\$ 1.790,00
46	Inspetor de Alunos - Escala 12x36	R\$ 1.790,00

47	Técnico Agropecuário	R\$ 3.623,00
48	Trabalhador Agropecuário	R\$ 1.698,00
49	Trabalhador Agropecuário – SDF / 12h	R\$ 695,00
50	Técnico em Meio Ambiente	R\$ 1.802,00
51	Técnico Florestal	R\$ 2.657,00
52	Auxiliar de Manutenção	R\$ 1.698,00
53	Lavador de Roupas	R\$ 1.534,00
54	Encarregado (supervisão) comando acima 20 funcionários (44 h)	R\$ 1.996,00
55	Orientador Social	R\$ 1.790,00
56	Entrevistador Social	R\$ 1.790,00
57	Oficineiro	R\$ 2.405,00
58	Monitor de Ressocialização Prisional	R\$ 2.340,00
59	Encarregado de Ressocialização Prisional	R\$ 2.600,00
60	Marceneiro	R\$ 2.405,00
61	Tratorista	R\$ 1.996,00
62	Monitor Aquático / Monitor Ambiental	R\$ 1.778,00
63	Auxiliar de biblioteca	R\$ 1.778,00
64	Mensageiro / Ajudante Geral	R\$ 1.534,00
65	Tradutor de libras 40h	R\$ 5.040,00
66	Cuidador 40h	R\$ 1.731,00
67	Cuidador (44 horas ou Escala de 12 x 36)	R\$ 1.905,00
68	Entrevistador e / ou orientador social	R\$ 1.790,00
69	Padeiro / Confeiteiro	R\$ 2.000,00
70	Açougueiro	R\$ 2.156,00
71	Demais Cargos	R\$ 1.696,00

**Parágrafo primeiro:** aprendiz: a) 220 horas mensais: R\$1.337,00 (um mil, trezentos e trinta e sete reais).

**Parágrafo segundo:** aos empregados que exercerem as funções de monitor de ressocialização prisional e de encarregado de ressocialização prisional, os mesmos farão jus ao adicão

**Parágrafo terceiro:** Em atendimento ao Parecer nº 00877/2022/ADV/E-CJU/SCOM/CGU/AGU, fica acordado entre as partes que o piso para recepcionista Terceirizada, cujas er serviços possuam contratos junto ao tomador de serviços, o salário normativo será de R\$ 1.778,00 (um mil, setecentos e setenta e oito reais).

#### DESCONTOS SALARIAIS

##### CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e à Luz da Lei 13.467/17 que trata do negociado sobre o legislado, as empresas quando notificadas pelo sindicato laboral, deverão e folha de pagamento dos valores relativos a mensalidade associativa devidamente autorizadas pelo empregado, efetuando o repasse à entidade sindical laboral até o dia 15 (quinze) de c

**Parágrafo primeiro:** em caso de dispensa ou pedido de demissão do empregado, a empresa deverá comunicar ao sindicato laboral no prazo de até 5 (cinco) dias após a saída do em a cobrança.

**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 consignados, convênios com farmácias, supermercado secongêneres, telefonemas particulares e outros, desde que tais descontos sejam por eles autorizados.

**Parágrafo terceiro:** a empresa deverá efetuar, quando notificada pela entidade laboral, o desconto das contribuições negociais previstas na convenção coletiva de trabalho e/ou acor aprovadas em assembleia da categoria, cujo repasse deverá ser efetuado ao sindicato da categoria, e tendo ainda como base a Orientação nº 20/2022 da Coordenadoria Nacional de Sindical e do Diálogo Social - CONALIS, órgão do Ministério Público do Trabalho, que deliberou que a contribuição assistencial/negocial prevista em convenção coletiva de trabalh categoria. Os procuradores entendem que o instrumento coletivo de trabalho deve ser respeitado por todos aqueles que participam da categoria profissional a qual estejaprevista a conti

**Parágrafo quarto:** excetuam-se da obrigatoriedade da autorização por parte do empregado o benefício assistencial médico e odontológico, o fundo de qualificação profissional e o instituídos nesta convenção coletiva de trabalho, cujos valores são integralmente recolhidos pelas empresas e que não admitem a co participação do empregado.

**Parágrafo quinto:** 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 descumprimento de resoluções da empresa.

#### 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 hierárq 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 indicados pelas empresas, visando eliminar as eventuais situações de laborem 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. N deverão observar os adicionais previstos no laudo, bem como fornecer os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), necessários à diminuição da insalubridade/risco.

## COMISSÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA - COMISSIONADOS

Ao empregado remunerado por comissão fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima mensal equivalente ao piso salarial correspondente ao cargo ocupado, de acordo cc cláusula 4ª deste instrumento Coletivo, nela incluído o descanso semanal remunerado, que somente prevalecerá no caso das comissões aferidas em cada mês não atingirem o valor da ga

**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 repou foram calculados. O relatório poderá ser entregue até 10 (dez) dias após o pagamento do salário.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONCESSÃO DO TÍQUETE - REFEIÇÃO

As empresas que prestem serviços nos municípios abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho deverão fornecer aos seus empregados efetivos e terceirizados (exceto os tr cujo benefício será o mesmo do tomador de serviços), o tiquete refeição ou vale-alimentação no valor de **R\$ 551,50 (quinhentos e cinquenta e um reais e cinquenta centavos)**, efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação que rege a matéria, bem como o desconto de R\$ 25,00 no caso de falta ao serviço, justificada ou não, por dia f

**Parágrafo primeiro:** as empresas sediadas ou que prestem serviços em quaisquer dos municípios abrangidos por este instrumento coletivo de trabalho e que já fornecem o benefício e às estabelecidas nesta cláusula, deverão dar continuidade à concessão dentro dos mesmos critérios até então praticados.

**Parágrafo segundo:** as empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, a fim de receber os incentivos fisca

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

**Parágrafo quarto:** as empresas fornecerão o Vale Alimentação no valor de R\$ 551,50 (quinhentos e cinquenta e um reais e cinquenta centavos), ao empregado que não cometer q justificadas ou não, quando do gozo das férias correspondentes ao período aquisitivo iniciado a partir de 01/03/2022; Ao empregado que cometer de 1 a 3 faltas ao serviço, jus alimentação será no valor de R\$ 496,35; ao empregado que cometer de 4 a 5 faltas ao serviço, justificadas ou não, o vale alimentação será no valor de R\$ 441,20; Aos empregados r e/ou em carga horária proporcional, será concedido da seguinte forma: valor de R\$ 302,50 (trezentos e dois reais e cinquenta centavos), ao empregado que não cometer qualquer falt ou não, quando do gozo das férias correspondentes ao período aquisitivo iniciado a partir de 01/03/2022; Ao empregado que cometer de 1 a 3 faltas ao serviço, justificadas ou não, o v valor de R\$ 272,25; ao empregado que cometer de 4 a 5 faltas ao serviço, justificadas ou não, o vale alimentação será no valor de R\$ 242,00. Aos empregados com 6 ou mais faltas ac concessão do vale alimentação ao usufruir das férias, e não terá natureza salarial a qualquer fim.

**Parágrafo Quinto:** 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 tra grande quantidade de tomadores em vários municípios; ausência de rede de atendimento dos serviços de cartão/vale em municípios de menor porte econômico; dentre out 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 nec formalização de acordo coletivo de trabalho com o sindicato laboral.

**Parágrafo Sexto:** O empregador deverá fornecer o benefício aqui estipulado desde a data da admissão, em até 10(dez) dias dela contados, e nos meses subsequentes até o 15º dia, trabalho específico firmado com a entidade sindical laboral em que se fixem datas diversas.

**Parágrafo Sétimo:** Considerando as novas regras que regem a concessão e o uso do vale Alimentação e do Vale Refeição que entram em vigor no mês de Maio de 2023, fica facultar que haja acordo coletivo de trabalho específico firmado com a entidade sindical laboral e com a anuência da entidade sindical patronal Sindeprestem/PR, em que se fixem datas diver do benefício de forma semanal, quinzenal e ou mensal, sendo que em ambos os casos, o mesmo deve ser disponibilizado ao empregado em um prazo máximo de 1 (um) dia anterior a

**Parágrafo Oitavo:** Aos empregados que exercem a função de monitor de ressocialização prisional, de supervisor de ressocialização prisional e de coordenador de ressocialização pr alimentação no local de trabalho, os mesmos farão jus a um Vale Alimentação no valor mensal de R\$ 302,50 (Trezentos e dois reais e cinquenta centavos).

**Parágrafo Nono:** No caso de descumprimento, estipula-se a multa mensal equivalente a R\$ 192,00 (cento e noventa e dois reais), em favor do empregado prejudicado, limitada a p 1(um), piso salarial.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE - TRANSPORTE

**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 tra 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 excepcionalmente, 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, não havendo inclusive sobre os mesmos a incidência de quaisquer encargos de natureza trabalhista e/ou previdenciária.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Os empregados em loja ou escritório, enquanto atuarem no cargo de Caixa, recebendo pagamento de verbas junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de créditos e 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 (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 conferirá, no ato, os valores em cheques, dinheiro e outros títulos de crédito, sob pena de não poder imputar ao Caixa eventual diferença.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIO ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas concederão a todos seus empregados um benefício social de saúde constituído por Assistência Médica e, visando a segurança da disponibilidade do benefício, ele será instituído em 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 MARINGÁ, 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\$ 75,50 (setenta e cinco reais e cinco 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 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 no 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 no 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 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\$ 44,00, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento 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 garantir o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais Convenientes prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes.

**Parágrafo primeiro:** prestação do plano do Benefício Social Familiar, a partir de 01/04/2023, terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo segundo:** para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de contribuição mensal, iniciando a partir de 10/04/2023, o valor total de R\$25,00 (vinte e cinco reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado

**Parágrafo quarto:** devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de até e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou familiar inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar e eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

**Parágrafo quinto:** o empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pelas entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios, e o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, o título de indenização, o equivalente a 10(dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época do fato gerador ou seus beneficiários. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, não haverá indenização.

**Parágrafo sexto:** o não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção de crédito.

**Parágrafo sétimo:** nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução destes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo oitavo:** estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício e aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**Parágrafo nono:** o presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial

**Parágrafo décimo:** fica desde já consignado e acordado entre as partes, que o envio e uso de dados dos empregados são para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios e presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**Parágrafo décimo primeiro:** para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrada em cartório e disponível no website da gestora.

#### RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

BENEFÍCIOS	BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES		DESCRIPTIVO
	FORMA DE PRESTAÇÃO		
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 1.100,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A) SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE PAGAMENTO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMILIADO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS COM A UTILIZAÇÃO DESTES BENEFÍCIOS.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	12X	R\$ 650,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACIDADE DO TRABALHADOR ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER USADO PELO TRABALHADOR, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER CANCELADO INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DO MESMO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12X	R\$ 500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACIDADE DO TRABALHADOR ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMILIADO PARA PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES / TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DO BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 3.500,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, COM O SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMILIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL		SIM	TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO E O FORNECIMENTO DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO E APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS SALDOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DEDADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$ 2.200,00	SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMILIA, COM O INTUITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM OS PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.

BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, ATODOS OS TRABALHA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES, FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONA ONLINE COMUM CLÍNICO GERAL SEM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODEI ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINIS DISPONÍVEIS ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO AT DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES CO DE MERCADO.
BENEFÍCIO RENDA COMPLEMENTAR	SIM	TEM COMO OBJETIVO O AUMENTO DA RENDA FAMILIAR DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE PARCEII DISPONIBILIZARÃO PRODUTOS E SERVIÇOS PARA AQUISIÇÃO COM POSSIBILIDADE DE PAI SUBSIDIADOS, PARA REVENDA COM GRANDE POTENCIAL LUCRATIVO, E RENDA OFICIAL E COMPLI

## BENEFÍCIOS PARA OS CÔNJUGES

BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL - CÔNJUGE	1X R\$ 3.500,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDENCIASDESEPULTAMENTO, C SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FINANCEIRO IMEDIATO - CÔNJUGE	1X R\$ 2.200,00	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA DIRETAMENTE AO ARRIMO DA FAMÍLIA NO MOMENTO PROCEDIMENTOS FUNERAIS E SEPULTAMENTO, PARA ATENDER DESPESA EMERGENCIAL.

## BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS

BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMI OS TRABALHADORES DE FORMARÁPIDAESEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO REMOTO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA BANDA DE DADOS, ONDE OS TRABALHADI SEU PONTO DE FORMA ÁGIL E SEGURA.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENT CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES C
BENEFÍCIO TRIAGEM DEATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAI
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROP COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.

**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 CT

**Parágrafo único:** 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 ex

**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 - 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 ainda fazê-lo por meio de consultoria online (telemedicina).

**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 empresa 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 negociação coletiva, com assistência de profissional indicado de comum acordo entre as empresas e os sindicatos convenentes, conforme o item 7.4.3.5.1 da NR-7.

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO NO TRINTÍDIO**

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede à data de sua correção salarial (data-base), terá direito à indenização adicional de 01(um) salário mensal

**Parágrafo primeiro:** na hipótese de encerramento total ou parcial do contrato de prestação de serviços por determinação do tomador (empresa contratante de prestação de serviço), no antecedente a data da correção salarial (data-base), a empresa ficará isenta do pagamento da multa no caso do funcionário ser readmitido imediatamente pela empresa sucessora do tomadora de serviços, ficando prejudicado o disposto no artigo 9º, da Lei 7.238/84, por força da Lei 13.467/17.

**Parágrafo segundo:** para validade do caput da cláusula, a empresa deverá requerer a elaboração de um acordo junto aos sindicatos laboral e patronal conveniados neste instrumento dias antes do término do contrato.

**Parágrafo terceiro:** quando a demissão cumprir os moldes do Artigo 484 - A da CLT, não será devido à multa que trata o artigo 9º d a Lei 7.238/84, por não se tratar de demissão sem vontade de ambas as partes.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 30(trinta) dias, 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, c

**Parágrafo único:** tendo em vista a especificidade do contrato de trabalho temporário, previsto na Lei nº13.429/2017, onde o seu termo final está vinculado ao encerramento do prazo 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.

**MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHADORES TEMPORÁRIOS**

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

**Parágrafo primeiro:** por este instrumento, as empresas reconhecem os sindicatos laborais convenentes em suas respectivas bases territoriais como legítimo representante dos trabalhadores temporários.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGIME DE TELETRABALHO EXCLUSIVO OU HÍBRIDO**

Este instrumento firmado entre as partes, 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; (incluídos pela Lei nº13.467/2017), 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 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, descaracterizará o Regime de Teletrabalho exclusivo, isto é, continuará configurando-se como Regime de Teletrabalho híbrido.



**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 e

**Parágrafo terceiro** – A qualquer momento, segundo necessidade dos negócios, a Empresa poderá rever este critério de elegibilidade.

**Parágrafo quarto – 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 e a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício das respectivas atividades, bem como sobre aspectos ergonômicos e legais, sempre que a 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 à mais dias na semana ou no mês, igualmente não descaracterizarão Regime de Teletrabalho exclusivo.

**Parágrafo quinto – 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 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 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 exclusivo ou híbrido.

**Parágrafo sexto – DOS PRAZOS DAS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS**

A implementação exclusiva do Regime de Teletrabalho pela Empresa, ajustada com o Empregado que anteriormente executava suas atividades funcionais em regime presencial, 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 às novas rotinas, bem como 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 registro por período definitivo ou por período temporário.

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

O Empregado prestando serviço sem Regime de Teletrabalho em quaisquer de suas modalidades, ou seja, exclusivo ou híbrido será considerado em sistema de jornada não controlada 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 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 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 atividades funcionais.

**Parágrafo oitavo – 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 de comunicação virtual, não caracterizará tempo à disposição do Empregador, sobre aviso ou prontidão, não gerando direito ao pagamento de horas extras ou de quaisquer outros tipos de

**Parágrafo nono – 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 realizará visitas de acompanhamento no exercício das atividades do Empregado por meio de teletrabalho exclusivo ou híbrido, também, para reparo ou manutenção de equipamentos da 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 próprio escritório, bem como poderá exercer suas funções remotamente quando viajar.

**Parágrafo décimo – DA RESPONSABILIDADE PELA AQUISIÇÃO, MANUTENÇÃO OU FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS, DE MATERIAL DE INFRAESTRUTURA ADEQUADA E 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, o 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 infraestrutura, tais como equipamentos móveis, móveis ergonômicos, estação de trabalho, telefone, luz, água, vale-alimentação, vale transporte, materiais de escritório, mesa, cadeira 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 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 como Sindicato possível isenção ou alteração na ajuda de 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 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 com o devido procedimento o respectivo reembolso mediante prévia apresentação pelo Empregado da documentação exigida pela política da Empresa.

**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, utilidade serão integrarão a remuneração do Empregado.

**Alínea “f”** - O Empregado deverá declarar expressamente que possui as condições necessárias para o exercício do Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, inclusive, energia 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 primeiro – 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 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 expressa e ostensiva pelo Empregador, no que concerne as preocupações a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes, poderá acarretar aplicação de sanções disciplinares, incluída a suspensão de emprego nos termos do art. 482, da CLT.

**Alínea “a”** - Nos termos do artigo 75-E, da CLT, o Empregador deverá declarar expressamente que foi instruído pela Empresa de maneira expressa e ostensiva, quanto as medidas e 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 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 de 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 de 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 segundo – 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 pelo Empregado e não deverá divulgar a terceiros.

Os equipamentos fornecidos pela Empresa, sempre, deverão ser protegidos pelo Empregado, quando não estiver em uso. Além disso, deverá utilizar as ferramentas de segurança 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 interessadas, visto que desrespeitará o sigilo de segurança destas informações, incorrendo em falta grave, sem prejuízo de aplicação de justa causa, além de responder por danos morais e materiais.

#### **Parágrafo décimo terceiro – 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 de Proteção de Dados Pessoais – LGPD, bem como os Padrões de Conformidade Legal, conforme a Política de Compliance da Empresa. Desse modo, o Empregado deverá manter em sigilo as informações estratégicas e não deverá divulgá-las, cedê-las, revelá-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 senha.

#### **Parágrafo décimo quarto – 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, assumindo as respectivas 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 seguintes equipamentos: mesa, cadeira e iluminação adequada e internet.

**Parágrafo décimo quinto:** Enquanto perdurar o contrato de teletrabalho, a empresa deverá conceder ao empregado, o valor mínimo de 50% (cinquenta por cento), do auxílio refeição previsto na cláusula 11ª desta CCT.

**Parágrafo décimo sexto:** Mesmo sob o contrato de teletrabalho, fica a empresa obrigada a recolher e fornecer o benefício social familiar, o fundo de qualificação profissional e a assistência odontológica do Sineepres, previstas nesta convenção coletiva, os valores constantes não admitem a coparticipação dos empregados.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FUNDO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

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 de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) 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, mediante depósito em nome do banco, agência e conta à recepção do depósito e cabendo às empresas encaminhar cópias dos boletos pagos, acompanhados por comprovante de depósito, para serem considerados aqueles descritos no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

**Parágrafo Segundo** - Fica estipulada a multa de R\$ 39,00 (trinta e nove reais) 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 propostas.

**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. [www.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR011769/2023](http://www.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR011769/2023)

**Parágrafo Quinto** – As empresas, mediante contrato de adesão, poderão integrar o SESMT coletivo, bem assim o RH coletivo, estabelecido pelo Sindicato Patronal, desde o 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 coletivas laborais e patronal, dada a especificidade das atividades laborais, fundamentalmente ligadas ao asseio, limpeza e conservação, bem assim as condições remuneratórias praticadas em tal segmento econômico, que concorre com as diversas outras atividades (indústria, comércio, educação e afins) mais qualificadas – envidar esforços à possível reversa implementação de novas chamadas para cursos de qualificação profissional e expedição de ofícios conjuntos às entidades, públicas e privadas, que tenham como escopo o por 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 patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

## ESTABILIDADE MÃE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 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 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 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, exista 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 empregador.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO HOME OFFICE

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, onde o empregado realizará prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa. Além disso, o empregado deverá respeitar (I) a carga horária prevista no registro de sua jornada de trabalho por meio de ponto eletrônico disponibilizado pelo EMPREGADOR e (II) 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 descaracteriza 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 DO SEQUIPAMENTOS 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 pelo 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 acordam, em contrato 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, cujo 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 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 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 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 auxílo previsto na cláusula 11ª 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 médico ambulatorial, benefício social familiar e o fundo de qualificação profissional, sendo vedada a coparticipação dos mesmos).

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA ASSINATURA ELETRÔNICA DE DOCUMENTOS**

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 assinaturas de 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 autenticação 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 fornecida pelo empregador deverá garantir a segurança jurídica da assinatura eletrônica através de métodos auditáveis de rastreamento de 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 celulares, dentre outros.

**Parágrafo terceiro:** os documentos natos digitais (criado originariamente em meio eletrônico) assinados eletronicamente são considerados originais para todos os efeitos legais e admitidos (empregador e empregado) como válidos e aceitos 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 ou outros meios, o risco de fraude.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS  
PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 citação.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO**

Tendo em vista o advento da Lei 13.467/2017 e a vantagem aos empregados e empregadores, as partes, com fundamento no que dispõem os incisos III e XIII do artigo 611-A, do art. 7º da CLT e inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, ficam as empresas autorizadas a reduzir o intervalo intrajornada, previsto no parágrafo terceiro do artigo 71 da CLT, mediante celebração de Acordo Coletivo de Trabalho específico com a entidade laboral e sob a anuência da entidade sindical patronal.

**Parágrafo primeiro:** a redução do intervalo intrajornada ocorrerá por setor/departamento, turnos de trabalho ou grupo de empregados, inclusive, quanto aos que trabalham em regime de plantão, objetivando a manutenção das atividades da empresa.

**Parágrafo segundo:** para os fins previstos nesta cláusula, não serão considerados como "regime de trabalho prorrogado" a realização de horas extraordinárias eventuais; acréscimo de finalidade de compensar dia não trabalhado; compensações ou trocas de feriados; ou "pontes" de feriados, objetivando a fruição de finais de semana ou descansos semanais prolongados.

**Parágrafo terceiro:** nenhuma responsabilidade poderá ser imputada aos Sindicatos Patronal e Laboral pelas empresas, na hipótese destas optarem pela utilização/aplicação do previsto na presente cláusula.

**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 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 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 a

- a) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta o máximo de duas horas extras diárias e nem 30 (trinta) horas extras mensais;
- b) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por duas horas de descanso, quando essas horas extras forem realizadas nos sábados, dom para aqueles segmentos cuja atividade laboral exija o trabalho nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito, ao sindicato de trabalhadores, SINDEPRESTEM-PR, para apreciação e posterior autorização para elaboração de acordos específicos;
- c) 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 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 face das peculiaridades do regime nos locais de trabalho dos tomadores de serviços, as empresas por meio de compensação de horas nos termos do artigo 59, 59-A e 59-B da CLT, poderão compensar as horas não trabalhadas neste período e compensá-las pelo correspondente trabalho em outro

**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 cc pela Lei nº13.429/2017), por meio de 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 §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 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, 6

**CONTROLE DA JORNADA****CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho, que tem

**PORTARIA Nº373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2 011**

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, 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 a ocorrência de 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; II- marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e IV- a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: I - estar disponíveis no local de trabalho; II - permitira identificação de empregador e empregado; e III - possibilitar, através da central dedados,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 Sistemade 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 nº1510, de 21 de agosto de setembro de 2011.

Art.5º Revoga-se a portaria nº1.120, ee 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 nº1.510/2009 do MTE, utilizando o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, ficam dispensadas de empregados noespelho ponto mensal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - ABONO DE FALTAS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (PN nº095 –TST).

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO EM ESCALA 12 X 36 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, aquele funções descritas nestaCCT, sem percepção de horas extras, assegurando-se o piso salarial, situação esta que se estenderá a toda e qualquer função. O implemento do referido legitimado pelo presente instrumento,cabendo ao empregado e empregador, ajustarem sua adoção através de acordo coletivo de trabalho específico com as entidades sindicais laborais

**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 pai 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, previstos neste instrumento coletivo de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PONTO FACULTATIVO NO CARNAVAL**

Fica esclarecido que os dias de Carnaval não são considerados feriados, sendo facultado as empresas em decidir pela jornada detrabalho normal neste período.

### **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

As férias serão concedidas por ato do empregador, podendo ser fracionada em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos, e os inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um,desde que haja concordância do empregado.

### **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 mandat 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 sus alternados no ano

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR 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 afastamentonecessário, nos termos estabelecidos pela Resolução nº 1.658/2002 Medicina. O atestadomédico 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 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 aotrat

**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 em pelo Benefício SocialFamiliar (BSF).

**OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE****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 r (PNnº113– 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.

**GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 conven

**CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL**

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 categ valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), a ser paga pelos empregados efetivos e terceirizados aos sindicatos laborais SIEMACOS e SINTTEL, devendo os empregadores fazer o respectiv em parcela única no mês de Abril/2023, e o repasse no dia 10 de Maio de 2023. Quanto aos trabalhadores abrangidos pelo Siemaco de Francisco Beltrão, este desconto deverá se trabalhadores associados ao sindicato.

**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 10/05/2023, através de guias específicas baixadas no site do SIEMACO: [www.SIEMACO.org.br](http://www.SIEMACO.org.br) e-mail: [cadastro@SIEMACO.org.br](mailto:cadastro@SIEMACO.org.br), e as guias dos trabalhadores representados pelo SINTTEL, através do email [contabilidade@sinttel.com.br](mailto: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 SIEM/ [cadastro@SIEMACO.org.br](mailto:cadastro@SIEMACO.org.br), dos trabalhadores representados pelo SINTTEL, através do email [contabilidade@sinttel.com.br](mailto: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 jur da SRTE/PR.

**Parágrafo Quinto:** fica facultado ao sindicato laboral, a cessão ou não dos convênios e benefícios negociados e/ou disponibilizados pelossindicatos signatários aos empregados(as) c 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 qu a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas da Contribuição Assistencial/Negocial prevista em Lei ordinária, express artigo 513, alínea "e", da CLT

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL**

Com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em 26/01/2023, que aprovou e deu poderes à diretoria par: Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal de 1,5% (um e meio por cento) sobre o valor total da folha depagamento do mês de Março/2023, a ser paga pelos 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 vencimentodar-se-á em 30/04/2023.

A - R\$ 3.001,00 até R\$ 6.000,00 > em duas vezes, sendo a primeira até dia 30/04/2023 e a segunda (com o valor dosalido) em guia(solicitada pelo e-mail: [atendimento@sinde](mailto:atendimento@sinde)) vencimento será até o dia 31/05/2023.

B - R\$ 6.001,00 até R\$ 10.000,00 > em 3 parcelas, valores iguais e vencimentos nos dias 30/04/2023; 31/05/2023 e30/06/2023.

C- A partir de R\$10.001,00 o parcelamento pode sere fetuado em até5 vezes, com 1º vencimento no dia 30/04/2023 e as demais parcelas sempre com vencimento no dia 30 do mês su

**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, pa especifica, 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 Tempo deServiço 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\$ 350,00(trezentos e cinquenta reais), cujo vencimento dar-se-á em 30/04/2023

**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 d 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.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA DO SINDICATO LABORAL

As empresas quando notificadas pelo sindicato laboral, deverão efetuar os descontos em folha de pagamento dos valores relativos a mensalidade associativa devidamente autori efetuando o repasse à entidade sindical laboral até o dia 15 (quinze) de cada mês.

**Parágrafo único:** em caso de dispensa ou pedido de demissão do empregado, a empresa deverá comunicar o sindicato laboral no prazo de até 5 (cinco) dias após a saída do empr cobrança.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Em face da Lei nº13.709/18 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, os dados pessoais dos empregados, tais com o nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assen 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 exercid segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estritaobservação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dad indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços,sob pena deresponsabilidade pessoal.

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

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 d sendo que as requerentes deverão comprovar a regularidade dos seus recolhimentos sindicais até a data d opedido.

**Parágrafo primeiro:** por força desta convenção e em atendimento ao art. 607 da CLT, ficam obrigadas todas asEmpresas Prestadoras de Serviços a Terceiros e de Facilities, Agê Recursos Humanos; Prestaçãode Serviçosde Assessoria de Marketinge Merchandising; Consultorias de Recursos Humanos; Organização e Promoção de Eventos e Congressos; Em 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 Trabbil Combinados de Escritório e de Apoio Administrativo e de Terceirização de Logística, que prestem serviços no estado do Paraná, a apresentarem em todos os processossolicitatór documentos de habilitação a Certidão de Regularidade Sindical, a ser expedida pelos sindicatos convenentes, devidamente assinada por seu representante legal, em até 72 (setent 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 inclusive os benefícios sociais protetivos aos empregados, tais como: Fundo de Qualificação Profissional, Benefício Social Familiar, Benefício Assistencial Odontológico e benefício m 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 cor 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 patronais signatárias deste instrumento coletivo de trabalho, sob pena de desclassificação no certame, ficando desde já cientes quanto as penalidades ao não cumprimento das cláusulas

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDO COLETIVO

Fica permitida a celebração de acordo coletivo de trabalho entre a entidade sindical de trabalhadores e as empresas, para compensação e/ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as condições constitucionais, desde que seja encaminhada à entidade sindical dos empregados para homologação.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO

Com base no que dispõe a Instrução Normativa SRT nº 15, de 14/07/2010, e demais normas aplicáveis ao caso, às empresas ficam obrigadas a apresentar os seguintes documentos para homologação:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) em 5 (cinco) vias;
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas;
- c) Livro ou Ficha de Registros de Empregados;
- d) Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;
- e) 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;
- f) 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 1996;
- g) Comunicação de Dispensa-CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;
- h) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora-NR7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações posteriores;
- i) Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;
- j) 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 juntamente com cópia do Termo de Homologação;
- k) Prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência;
- l) Número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável;
- m) Prova da quitação das contribuições devidas aos sindicatos convenentes;

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

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 a fins, jurídica na relação entre Empregador e Empregado, todas as empresas que prestam e possuem contratos de serviços junto aos órgãos públicos, estaduais e empresas de economia mista, devem 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 dos 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 o sindicato laboral, um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas 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 como sindicato laboral.

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 de 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 SINDASPEL, todo dia 15 (quinze), e a partir de boletos específicos solicitados à entidade laboral: cadastro@siemaco.org.br e dos trabalhadores representados pelo SINDASPEL, através do e-mail: sindaspel@sercontel.com.br representados pelo SINTTEL, através do email: contabilidade@sinttel.com.br), a título de Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, os valores conforme abaixo: I- E Sindicato Patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$10,00(dez reais)ao mês por empregado; II- Empresas não Associadas ao Sindicato Patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo (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 ao SIEMACO, SINTTEL E SINDASPEL, quando solicitados os termos, ocorrerão da seguinte maneira: I) Empresas associadas ao sindicato patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo por evento de R\$ 400,00 (quatrocentos reais); II) Empresas não Associadas ao SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$800,00(oitocentos 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, SINTTEL E SINDASPEL 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 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

**Parágrafo oitavo:** esta cláusula será facultativa às empresas que possuam contratos especificamente com o setor privado, porém caso manifestem interesse, poderão solicitar junto ao 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 QUARTA - COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO

De acordo com a Ementa nº4, baixada pela Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Instrução de Serviço nº1, de 17.06.99, fica estabelecido que as rescisões de contrato de trabalho deverão ser efetuadas, preferencialmente, junto a entidade sindical laboral.

**Parágrafo único:** quando da homologação da rescisão contratual, o sindicato profissional responsável comunicará possíveis irregularidades cometidas no pagamento das verbas: eventuais diferenças de correntes do extinto contrato de trabalho, para regularização dos valores, aplicando-se ao feito o preceito estabelecido no Enunciado nº 330 do TST, evitar judiciais desnecessárias.

## DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As empresas com sede em outros Estados que vierem a prestar serviços nas localidades que compõem a base territorial do sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, independentemente de filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender às condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o SINDEPRESTEM/PR e os SIEMACOS, SINTTEL e SINDASPEL aplicada para todos os empregados em Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros e de Facilities, Agências de Emprego e de Recursos Humanos; Prestação de Serviços de As 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; Serviços de Recrutamento e de Trabalho Temporário nos termos da Lei nº 13.429/2017, Serviços Combinados de Escritório e de Apoio Administrativo e de Terceirização de serviços na base territorial abrangida por esta convenção coletiva de trabalho, excetuando-se os seguintes municípios, cuja a nova Convenção Coletiva de Trabalho já se encontra em vigor: base de representação é somente do SINEEPRES: Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antonina/PR, Araucária/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Campo do Tenente/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Doutor Ulysses/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Guaratuba/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Matinhos/PR, Morretes/PR, Paranaguá/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Pontal do Paraná/PR, Porto Amazonas/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR, Tijucas do Sul/PR, Tunas do Paraná/PR e União da Vitória/PR.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 laboral e os trabalhadores pertencentes às categorias profissionais da respectiva entidade sindical laboral.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 ou do menor piso salarial de cada uma das categorias profissionais da respectiva entidade sindical laboral, a ser paga em favor da entidade sindical laboral prejudicada, seja o empregado, seja as entidades sindicais conveniadas. Tal penalidade caberá por infração, por mês e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade

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 : fica reduzida em 50% (cinquenta por cento).

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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, S Siemaco/Cascavel, Sineepres e Sinttel, em suas respectivas bases de representação como o legítimo representante dos trabalhadores temporários.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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, dev Ministério do Trabalho.

**O SINDASPEL** declara ter base territorial em: Londrina, Apucarana, Araçongas, Abatiã, Alvorada do Sul, Andirá, Assaí, Bela Vista do Paraíso, Bandeirantes, Cambará, Cambé, Carló Congoinhas, Conselheiro Mairink, Cornélio Procópio, Florestópolis, Guapirama, Guaraci, Ibatí, Iporã, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Mirassol, Nova América da Colina, Nova Fátima, Pinhalão, Porecatu, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Ribeirão do Pinhal, Ribeirão Claro, Rolândia, Salto do Itararé, S 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, Siqu Tomazina e Uraí

**OS SIEMACOS representam** a categoria dos Empregados Prestadores de Serviços a Terceiros, Agências de Emprego e de Recursos Humanos; Prestação de Serviços de Ass 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; 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 Logística, que prestem serviços nos demais municípios do Estado do Paraná, excetuando-se os seguintes municípios, cuja base de representação pertence ao SINEEPRES: **Adriar Sul/Pr, Almirante Tamandaré/PR, Antonina/PR, Araucária/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Campo do Tenor Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Doutor Ulysses/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Matii Paranaguá/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Pontal do Paraná/PR, Porto Amazonas/Pr, Quatro Barras/PR, Quitandinha/ PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São São Mateus do Sul/PR, Tijucas do Sul/PR, Tunas do Paraná/PR e União da Vitória/PR.**

**Parágrafo Primeiro:** fica esclarecido ainda que o **SINDEPRESTEM** representa a categoria das Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros, Agências de Emprego e de Recursos Serviços de Assessoria de Marketing e Merchandising; Consultorias de Recursos Humanos; Organização e Promoção de Eventos e Congressos; Empresas de Prestação de S 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 Combir 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 cons 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 p 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 e

**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 os respectivos sindicatos laborais conforme sua base territorial de representação da cal especificidades dos parágrafos 1º, 2º e 3º desta cláusula.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - APLICAÇÃO DA SÚMULA 374 DO TST

Em função da tipicidade do segmento de prestação de serviços terceirizados, os Sindicatos Convenientes resolvem adotar a Súmula 374, do TST (Tribunal Superior do Trabalho), acor 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 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.

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, ZELADOR

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 R

IZABEL APARECIDA DE OLIVEIRA PETIT MAITRE  
PRESIDENTE  
SIND. DOS EMPREG. EM EMP.DE ASSEIO E CONSERV. DE LONDR.

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 RO

PEDRO VITOR DIAS DA ROSA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICACOES E OPERADORES DE MESAS TELEFONICAS DO ESTADO DO PARANA

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

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA AGE CURITIBA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA AGE PONTA GROSSA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - ATA AGE FCO BELTRAO**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO IV - ATA AGE MARINGA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO V - ATA AGE LONDRINA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO VI - ATA AGE CASCAVEL**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO VII - ATA AGE FOZ**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO VIII - ATA AGE SINTEL**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO IX - ATA AGE SINDASPEL**

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