

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000771/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/04/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR015656/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.202514/2024-41  
**DATA DO PROTOCOLO:** 05/04/2024

**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). MANASSES OLIVEIRA DA 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 ato representado(a) por 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. 80.919.731/0001-74, 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 GROSSA E REGIAO, CNPJ n. 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 VERDES, ZELADORIA E 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 MARINGA E REGIAO , CNPJ n. 80.890.924/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROGERIO MARCOS COUTINHO;

SIND.DOS EMPREG.EM EMPR.DE ASSEIO E CONSERV., LIMP.URBANA, LIMP.PUBLICA E EM GERAL,AMBIENT., AREAS VERDES, ZELAD. E SERV.TERC.DE LONDRINA E REGI, CNPJ n. 80.919.624/0001-46, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IZABEL APARECIDA DE OLIVEIRA PETIT MAITRE;

SINDICATO DOS EMPREG. EM EMP. DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URB.AMBIENTAL, AREAS VERDES, VIAS RODOFERROVIARIAS, S, CNPJ n. 78.680.683/0001-62, neste ato representado(a) por seu 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. TERCEIRIZADOS E VIAS 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. 76.687.433/0001-29, 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 DE PARANA, CNPJ n. 14.765.953/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANILO EDUARDO PADILHA;

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

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Empregados em empresas de colocação e administração de mão-de-obra Temporária, Seleção e Agenciamento de Mão-de-Obra, Empregados em Empresas de Trabalho Temporário Regidos pela Lei nº 6.019/74, Empregados em Agências de Emprego, Recrutamento, Seleção de Pessoal e de Recursos Humanos do plano CTNC**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Agudos do Sul/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Ângulo/PR, Antônio Olinto/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapoti/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barbosa Ferraz/PR, Barra do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campo Bonito/PR, Campo Mourão/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambeí/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanduvas/PR, Centenário do Sul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colorado/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Corbélia/PR, Cornélio Procópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Cruzmaltina/PR, Curiúva/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Enéas Marques/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Farol/PR, Faxinal/PR, Fênix/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Figueira/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Floráí/PR, Floresta/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioerê/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaira/PR, Guairaçá/PR, Guamiranga/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guaraniaçu/PR, Guarapuava/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Ibema/PR, Ibiporã/PR, Icaraíma/PR, Iguaraçu/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Ipiranga/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itambaracá/PR, Itambé/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaí/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jaguaruaíva/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Jataizinho/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leópolis/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Londrina/PR, Luiziana/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mallet/PR, Mamborê/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Maringá/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matelândia/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Mirador/PR, Miraselva/PR, Missal/PR, Moreira Sales/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Esperança/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ourizona/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Paiçandu/PR, Palmas/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranapoema/PR, Paranaíba/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Peabiru/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Ponta Grossa/PR, Porecatu/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Primeiro de Maio/PR, Prudentópolis/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Realeza/PR, Rebouças/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Reserva/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Azul/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rolândia/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Itararé/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Helena/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santa Mônica/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Caiuá/PR, São João do Ivaí/PR, São João do Triunfo/PR, São João/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José da Boa Vista/PR, São José das Palmeiras/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, São Tomé/PR, Sapopema/PR, Sarandi/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Tamarana/PR, Tamboara/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/PR, Terra Roxa/PR, Tibagi/PR, Toledo/PR, Tomazina/PR, Três Barras do**

## 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 Trabalho serão reajustados a partir de 1º de Março de 2024 com um percentual de 4% (quatro por cento).

**Parágrafo primeiro:** para os empregados admitidos após o mês de Março/2023, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	COEFICIENTE DE CORREÇÃO
Março/2023	4%
Abril/2023	3,66%
Maió/2023	3,33%
Junho/2023	3%
Julho/2023	2,66%
Agosto/2023	2,33%
Setembro/2023	2%
Outubro/2023	1,65%
Novembro/2023	1,33%
Dezembro/2023	1%
Janeiro/2024	0,66%
Fevereiro/2024	0,33%

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

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

### CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO

Durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, ficam assegurados os seguintes pisos salariais, para os cargos especificados, correspondentes a **220 horas mensais**, aplicando-se a proporcionalidade salarial em casos de carga horária diferenciada (exceto para a função de telefonista, cuja carga horária é de 180 horas mensais, bem como para as funções cuja carga horária é de 200 horas mensais):

1	Almoxarife	R\$ 1.706,00
2	Ascensorista	R\$ 1.726,00
3	Assistente Administrativo/Assistente Pessoal/Assistente Financeiro	R\$ 1.849,00
4	Assistente Contábil/Assistente Faturamento	R\$ 1.849,00
5	Assistente de Recrutamento e Seleção	R\$ 1.849,00
6	Atendente	R\$ 1.595,00
7	Aux. Administrativo / Escritório/ Depto. Pessoal/Recrutamento e Seleção	R\$ 1.641,00
8	Auxiliar de Almoxarifado	R\$ 1.595,00
9	Auxiliar de Cozinha/ Cantineiro / Merendeiro/Garçom/Camareiro	R\$ 1.694,00
10	Técnico em Meio Ambiente	R\$ 1.874,00
11	Auxiliar de Produção/ Auxiliar Operações	R\$ 1.595,00
12	Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 1.641,00
13	Carregador (Carga e Descarga )	R\$ 1.629,00
14	Conferente	R\$ 1.595,00
15	Controlador de Acesso/Tráfego/Vigia(CBO 5174-15)	R\$ 1.880,00
16	Cozinheiro	R\$ 1.760,00

17	Demonstrador / Degustador / Promotor Trade Marketing	R\$ 1.595,00
18	Empacotador / Repositor	R\$ 1.465,00
19	Encarregado	R\$ 1.854,00
20	Enlonador	R\$ 1.595,00
21	Fiscal de apoio	R\$ 1.595,00
22	Fiscal de caixa	R\$ 1.595,00
23	Fiscal de Loja	R\$ 1.595,00
24	Fiscal de Pátio	R\$ 1.595,00
25	Garagista / manobrista	R\$ 1.849,00
26	Operador de Empilhadeira	R\$ 2.076,00
27	Operador de Máquina/Operador de caldeira	R\$ 2.076,00
28	Porteiro/Vigia (SDF) (CBO 5174-10).	R\$ 1.494,00
29	Porteiro (44 horas ou Escala de 12 x 36) (CBO 5174-10).	R\$ 2.086,00
30	Recepcionista (serviços internos)	R\$ 1.480,00
31	Tratador de Animais	R\$ 1.966,00
32	Cuidador de Idosos	R\$ 1.712,00
33	Telefonista (180 horas)	R\$ 1.726,00
34	Auxiliar de Logística	R\$ 1.595,00
35	Auxiliar Multifuncional	R\$ 1.479,00
36	Conferente de Logística	R\$ 1.658,00
37	Controlador de Pátio (Logística)	R\$ 1.988,00
38	Operador Logístico	R\$ 1.849,00
39	Fiscal de Pátio (logística)	R\$ 1.700,00
40	Monitor de Transporte (Logística)	R\$ 2.036,00
41	Inspetor de Pátio (Logística)	R\$ 2.449,00
42	Mecânico Agrícola	R\$ 3.190,00
43	Operador de Máquina de Serraria	R\$ 2.233,00
44	Profissional de Apoio Escolar	R\$ 1.913,00
45	Inspetor de Alunos	R\$ 2.048,00
46	Inspetor de Alunos - Escala 12x36	R\$ 2.048,00
47	Técnico Agropecuário	R\$ 3.767,00
48	Trabalhador Agropecuário	R\$ 1.765,00
49	Trabalhador Agropecuário – SDF/12h	R\$ 722,00
50	Oficial de Manutenção Predial	R\$ 2.501,00
51	Auxiliar de Manutenção	R\$ 1.942,00
52	Lavador de Roupas	R\$ 1.641,00
53	Encarregado comando acima 20 funcionários	R\$ 2.076,00
54	Orientador Social	R\$ 1.861,00
55	Entrevistador Social	R\$ 1.861,00
56	Oficineiro	R\$ 2.501,00
57	Monitor de Ressocialização Prisional	R\$ 2.433,00
58	Encarregado de Ressocialização Prisional	R\$ 2.704,00
59	Marceneiro	R\$ 2.501,00
60	Tratorista	R\$ 2.076,00
61	Monitor Aquático/Monitor Ambiental	R\$ 1.849,00
62	Auxiliar de biblioteca	R\$ 1.849,00
63	Mensageiro/Ajudante Geral	R\$ 1.595,00
64	Tradutor de libras	R\$ 5.766,00
65	Cuidador 44h e/ou 12x36	R\$ 1.981,00
66	Padeiro/Confeiteiro	R\$ 2.080,00
67	Açougueiro	R\$ 2.242,00
68	Técnico Florestal	R\$ 2.763,00
69	Aprendiz/Office Boy	R\$ 1.430,00
70	Supervisor	R\$ 2.630,00
71	Demais cargos	R\$ 1.763,00

**Parágrafo primeiro** – Em Atendimento ao Parecer nº 00877/2022/ADV/E-CJU/SCOM/CGU/AGU, fica acordado entre as partes que o piso para Recepcionista externo, cujas empresas prestadoras de serviços possuam contratos junto ao tomador de serviços, o salário normativo será de R\$ 1.849,00 (um mil, oitocentos e quarenta e nove reais), fazendo jus, neste caso, a uma gratificação contratual de R\$ 37,00 (trinta e sete reais), mensais.

**Parágrafo segundo** – Aos empregados que exercerem as funções de monitor de ressocialização prisional e de encarregado de ressocialização prisional (trabalho intramuros), os mesmos farão jus ao adicional de periculosidade.

**Parágrafo terceiro** - A partir de 01.03.2024, quando se tratar de contratos públicos, a empresa pagará em rubrica própria, a verba adicional de risco, no valor mensal de R\$ 74,00 (setenta e quatro reais), para os porteiros que cumpram a carga horária legalmente estabelecida; e de R\$ 37,00 (trinta e sete reais) para os porteiros que trabalhem no regime SDF. Às funções garagistas, monitores, operadores de equipamentos, caixas, guardiões, vigias, bombeiros hidráulicos, auxiliar multifuncional em plantas industriais e controladores de acesso, de pátio e de tráfego, o adicional será de R\$ 37,00 (trinta e sete reais). Ainda, aos empregados que prestem serviços junto a presídios, delegacias e estabelecimentos correccionais será pago o referido adicional no valor de R\$ 74,00 (setenta e quatro reais) mensais. O adicional aqui tratado não se cumula com outros adicionais, tais como, periculosidade e insalubridade.

## 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 efetuar os descontos em 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 cada mês.

**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 empregado para que cesse 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/refeição, empréstimos consignados, convênios com farmácias, supermercados e congêneres, 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 acordos coletivos, desde que 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 Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social -CONALIS, órgão do Ministério Público do Trabalho, que deliberou que a contribuição assistencial/negocial prevista em convenção coletiva de trabalho é aplicada para toda a categoria. Os procuradores entendem que o instrumentocoletivo de trabalho deve ser respeitado por todos aqueles que participam da categoria profissional a qual estejaprevista a contribuição.

**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 benefício social familiar, instituídos nesta convenção coletiva de trabalho, cujos valores são integralmente recolhidos pelas empresas e que não admitem a coparticipação do empregado.

**Parágrafo 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, exceto quando houver descumprimento deresoluções 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 hierárquico conferirá, no ato, os valores em cheques, dinheiro e outros títulos de crédito, sob pena de não poder imputar ao Caixa eventual diferença.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA

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

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

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

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA NONA - INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

As empresas se comprometem a adotar todas as medidas propostas através de comissões formadas por membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA e técnicos qualificados indicados pelas empresas, visando eliminar as eventuais situações de labor em condições de risco e insalubridade.

**Parágrafo primeiro:** enquanto perdurarem as condições de risco e insalubridade será garantido o recebimento dos adicionais legais em grau máximo.

**Parágrafo segundo:** esta cláusula não se aplica às empresas que tenham laudo expedido por técnico qualificado junto à SRTE/PR, o qual poderá ser revisto a qualquer tempo. Neste caso, as empresas deverão observar os adicionais previstos no laudo, bem como fornecer os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), necessários à diminuição da insalubridade/risco.

## 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 com a previsão contida na cláusula 4ª deste instrumento Coletivo, nela incluído o descanso semanal remunerado, que somente prevalecerá no caso das comissões aferidas em cada mês não atingindo a garantia.

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

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA 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 trabalhadores temporários, cujo benefício será o mesmo do tomador de serviços), o tíquete refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de R\$ 700,00 (setecentos reais) mensais, podendo o empregador efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação que rege a matéria, bem como desconto de R\$ 31,80 (trinta e um reais e oitenta centavos) no caso de falta ao serviço, justificada ou não, por dia faltado.

**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 em condições superiores 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 fiscais pertinentes.

**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\$ 700,00 (setecentos reais), ao empregado que não cometer qualquer falta ao serviço, justificadas ou não, quando do gozo das férias correspondentes ao período aquisitivo iniciado em 01/03/2023, cujo gozo das férias iniciam a partir de 01/03/2024; Ao empregado que cometer de 1 a 3 faltas ao serviço, justificadas ou não, o vale alimentação será no valor de R\$ 630,00; ao empregado que cometer de 4 a 5 faltas ao serviço, justificadas ou não, o vale alimentação será no valor de R\$ 560,00; Aos empregados regidos pelo regime SDF e/ou em carga horária proporcional, será concedido da seguinte forma: valor de R\$ 384,00 (trezentos e oitenta e quatro reais), ao

empregado que não cometer qualquer falta ao serviço, justificadas ou não; ao empregado que cometer de 1 a 3 faltas ao serviço, justificadas ou não, o vale alimentação será no valor de R\$ 346,00; ao empregado que cometer de 4 a 5 faltas ao serviço, justificadas ou não, o vale alimentação será no valor de R\$ 307,00. Aos empregados com 6 ou mais faltas ao serviço, não farão jus à 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 trabalho de curta duração; grande quantidade de tomadores em vários municípios; ausência de rede de atendimento dos serviços de cartão/vale em municípios de menor porte econômico; dentre outras), fica facultado aos empregadores a concessão do auxílio-alimentação e/ou refeição em dinheiro, desde que esta prática seja adotada para atender situações excepcionais, e que seja autorizada necessariamente através da formalização de acordo coletivo de trabalho com o sindicato laboral.

**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, salvo acordo coletivo de trabalho específico firmado com a entidade sindical laboral em que se fixem datas diversas.

**Parágrafo sétimo:** Fica facultada às empresas a fixação de datas diversas para o fornecimento do benefício de forma semanal, quinzenal ou mensal, sendo que neste caso, o mesmo deve ser disponibilizado ao empregado em um prazo máximo de 1 (um) dia anterior a prestação dos serviços, e desde que haja acordo coletivo de trabalho específico firmado com a entidade sindical laboral e com a anuência da entidade sindical patronal Sindprestem/PR.

**Parágrafo oitavo:** Aos empregados que exercem a função de monitor de ressocialização prisional, de supervisor de ressocialização prisional e de coordenador de ressocialização prisional, e que recebam a alimentação no local de trabalho, os mesmos farão jus a um Vale Alimentação/refeição no valor mensal de R\$ 384,00 (Trezentos e oitenta e quatro reais).

**Parágrafo nono:** No caso de descumprimento, estipula-se a multa mensal equivalente a R\$ 244,00 (duzentos e quarenta e quatro reais), em favor do empregado prejudicado, limitada a penalidade equivalente a 1(um), piso salarial.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE - TRANSPORTE**

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

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

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

## **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 outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e sendo obrigados à prestação de contas aos seus empregadores ou superiores hierárquicos, terão direito a um adicional mensal mínimo equivalente a 10% (dez por cento) do maior salário normativo.

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

### **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 gerido e prestado pelas instituições a seguir relacionadas:

**Curitiba, Região Metropolitana e Litoral** - INSTITUTO DE SAÚDE DO TRABALHADOR EM SERVIÇOS, CNPJ 22.865.071/0001-90;

**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\$ 81,00 (oitenta e um reais), por empregado que labore na região, associado ou não ao sindicato, responsabilizando-se os institutos a prestar assistência constituída por consultas médicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento médico, seja por convênio;

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

**PARÁGRAFO QUARTO:** A presente cláusula não se aplica aos empregados que trabalhem em jornada inferior a 4 (quatro) horas diárias e/ou 20(vinte) horas semanais;

**PARÁGRAFO QUINTO:** A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao(a) empregado(a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao respectivo instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade;

**PARÁGRAFO SEXTO:** Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 44,00, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos;

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

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**



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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** a prestação do plano do Benefício Social Familiar, a partir de 01/04/2024, terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, 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 convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/04/2024, o valor total de R\$ 26,00 (vinte e seis reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora 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, e Tabela de Benefícios 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;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais 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 atendimento ao trabalhador 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, no caso de nascimento 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 família prejudicada, como se 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 tal comunicado, não 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. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das 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. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador 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, pela gestora, ficará isento desta 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, e juros mensais 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 ao 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 normativa em vigência, nestes 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 Social Familiar, referente 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 e emergencial;

**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 contratado se objetos da 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 é necessário 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. A íntegra do Manual de 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

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$1.060,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A) SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMILIADO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTES BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	12X	R\$ 650,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER USADO POSTERIORMENTE PELO TRABALHADOR, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA 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 INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR ALIMENTOS DE QUALIDADE E VÁRIEIDADE, ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO O UVALES/TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTES BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$3.500,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DO FORNECIMENTO DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO E APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$2.200,00	SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA ACERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES, FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO CONSULTA MÉDICA ONLINE COM UM CLÍNICO GERAL SEM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E

			DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. FICARÃO DISPONÍVEIS ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO. FICA TAMBÉM DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO RENDA COMPLEMENTAR	SIM		TEM COMO OBJETIVO O AUMENTO DA RENDA FAMILIAR DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE PARCEIROS COMERCIAIS, OS QUAIS DISPONIBILIZARÃO PRODUTOS E SERVIÇOS PARA AQUISIÇÃO COM POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO E/OU CUSTO SUBSIDIADOS, PARA REVENDA COM GRANDE POTENCIAL LUCRATIVO, E RENDA OFICIAL E COMPLEMENTAR A FAMÍLIA.

BENEFÍCIOS PARA OS CÔNJUGES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
	1X	R\$3.500,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.

BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL - CÔNJUGE			
BENEFÍCIO FINANCIÁRIO IMEDIATO			SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA DIRETAMENTE AO ARRIMO DA FAMÍLIA NO MOMENTO DA REALIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS FUNERAIS E SEPULTAMENTO, PARA ATENDER DESPESA EMERGENCIAL.
CÔNJUGE	1X	R\$2.200,00	

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIÇÃO
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO REMOTO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA BANDA DE DADOS, ONDE OS TRABALHADORES PODERÃO REGISTRAR SEU PONTO DE FORMA ÁGIL E SEGURA.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO A EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência só terá validade se expressamente celebrado, com data de início grafada e com a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS do empregado.

**Parágrafo único:** o contrato de experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, de acordo com a legislação vigente, e não será permitido na readmissão de empregados na função exercida anteriormente.

### 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 3.214/1978, podendo ainda fazê-lo por meio de consultas 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 empresas de grau de risco 1 ou 2 e inferior a 90 dias para empresas de grau de risco 3 ou 4, conforme item 7.4.3.5 da NR-7. Esses prazos poderão ser ampliados em até mais 135 dias ou mais 90 dias, respectivamente, em decorrência de negociação coletiva, com assistência de profissional indicado de comum acordo entre as empresas e os sindicatos convenientes, conforme o item 7.4.3.5.1 da NR-7.

## **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 período de 30 dias que antecede 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 contrato junto a mesma 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, no prazo de 10 (dez) 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 da Lei 7.238/84, por não se tratar de demissão sem justa causa, mas por 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, no prazo máximo de 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, da CLT.

**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 estipulado em contrato entre empregador e empregado, aplica-se neste caso, o prazo para quitação das respectivas verbas rescisórias previsto no artigo 477, §6º, alínea 'b', da CLT.

## **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 único:** por este instrumento, as empresas reconhecem os sindicatos laborais convenientes em suas respectivas bases territoriais como legítimo representante da categoria 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; 75-E; 611-A, VIII da CLT (incluídos pela Lei nº 13.467/2017), bem como fundamentado no princípio, do negociado prevalece ao legislado que permite a flexibilização das relações de trabalho.

### Parágrafo primeiro – DA CONCEITUAÇÃO

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

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

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

### Parágrafo segundo – DA ELEGIBILIDADE

A Empresa segundo seu critério e embasada no atendimento do seu empreendimento, determinará os Empregados que deverão prestar serviços em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido. A qualquer momento, segundo necessidade dos negócios, a empresa poderá rever este critério de elegibilidade.

### Parágrafo terceiro – DO TREINAMENTO

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

Havendo necessidade de realização de treinamentos do Empregado ou quaisquer outras situações, que, por determinado tempo, demandem o comparecimento do Empregado às instalações da Empresa em mais dias na semana ou no mês, igualmente não descaracterizará o Regime de Teletrabalho exclusivo.

### Parágrafo quarto – DAS ATIVIDADES FUNCIONAIS

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

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

### Parágrafo quinto – DOS PRAZOS DAS ALTERAÇÕES CONSTRATUAIS

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

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

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

#### **Parágrafo sexto – DA NÃO CONFIGURAÇÃO DE TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Alínea “c”** - A estrutura utilizada para o Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido será de responsabilidade do Empregado, não cabendo à Empresa o custeio ou reembolso de despesas, à exceção dos equipamentos eletrônicos que forem disponibilizados pela Empresa, na forma de empréstimo ou de comodato.

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

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

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

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

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

#### **Parágrafo nono – DAS PRECAUÇÕES E DO TERMO DE RESPONSABILIDADE**

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

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

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

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

**Alínea “d”** - O Empregado se compromete a zelar pelos equipamentos e sistemas fornecidos pela Empresa, poderá ser responsabilizado pessoalmente se causar qualquer dano, decorrente do mau uso ou da utilização de maneira negligente e imprudente ou por propiciar acesso a terceiros, inclusive familiares, portanto, a Empresa poderá exigir o ressarcimento dos danos.

#### **Parágrafo décimo – DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO**

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

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

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

#### **Parágrafo décimo primeiro – DA CONFIDENCIALIDADE**

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

#### **Parágrafo décimo segundo – DA ERGONOMIA E DA SEGURANÇA DO TRABALHO E DO MEIO AMBIENTE**

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

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

**Parágrafo décimo terceiro:** Enquanto perdurar o contrato de teletrabalho, a empresa deverá conceder ao empregado, o valor mínimo de 50% (cinquenta por cento), do auxílio refeição/alimentação previsto na cláusula 12ª desta CCT.

**Parágrafo décimo quarto:** Mesmo sob o contrato de teletrabalho, fica a empresa obrigada recolher e fornecer o benefício social familiar, o fundo de qualificação profissional e a assistência médica ambulatorial e odontológica do Sineepres, cujos valores constantes nesta convenção coletiva 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, com o valor mensal de R\$ 26,00 (vinte e seis 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, cabendo à Fundação o encaminhamento de boleto bancário, indicado o banco, agência e conta à recepção do depósito e cabendo às empresas encaminhar cópias dos boletos pagos, acompanhados pelo CAGED. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

**Parágrafo Segundo** - Fica estipulada a multa de R\$ **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 vontade das partes.

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

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

**Parágrafo Sexto** - Estabelecem as partes – frente a constatação de que há aguda dificuldade de contratação de portadores de deficiência e aprendizes, malgrado as promoções conjuntas realizadas pelas entidades laborais e patronal, dada a especificidade das atividades laborais, fundamentalmente ligadas ao asseio, limpeza e conservação, bem assim as condições remuneratórias possíveis de serem praticadas em tal segmento econômico, que concorre com as diversas outras atividades (indústria, comércio, educação e afins) mais qualificadas – envidar esforços à possível reversão de tal quadro, com a implementação de novas chamadas para cursos de qualificação profissional e expedição de ofícios conjuntos às entidades, públicas e privadas, que tenham como escopo o portador de deficiência e o trabalhador aprendiz, indicando-lhes vagas para admissão, **facultada a negociação direta entre empresa associada e a entidade sindical à regulação do trabalho aprendiz e deficiente.**

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

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

#### **NÃO APLICABILIDADE DO TEMA 542 – STF NA MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

Tendo em vista a decisão do Supremo Tribunal Federal sobre o Tema 542 com repercussão Geral o qual reconheceu a **servidora pública Gestante em cargo de comissão e ou em contrato determinado**, o direito ao gozo de licença maternidade e a estabilidade provisória.

Cabe ressaltar a diferença entre Trabalho Temporário e contrato por prazo determinado.

Destacamos que as modalidades contratuais são regidas por Leis distintas, sendo que o **Trabalho temporário** obedece a critérios especiais estabelecidos pela Lei 6.019/74 e o **Contrato por prazo determinado** é regulado pela CLT e pela Lei 9.601/98.

No caso do contrato por prazo determinado, é considerado uma modalidade de **contrato a termo certo**, tendo em vista que se inicia com uma data de término previamente pactuada. Contrato este que é realizado entre o trabalhador e a empresa contratante.

Em relação a contratação por Contrato Temporário o **prazo é incerto**, havendo somente um limite temporal, pois a contratação não está vinculada ao prazo e sim a duração do motivo justificador que originou a contratação da mão de obra temporária, seja para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviço do **Tomador**. Neste caso, o contrato de trabalho temporário tem de ser intermediado e realizado por uma empresa especialista, devidamente registrada e autorizada pelos Órgãos Competentes.

Um trabalhador temporário pode ser contratado para trabalhar por um período de **até 180 dias**, podendo ser prorrogado seu contrato por **até mais 90 dias**, desde que haja a manutenção do motivo justificador da contratação. Portanto o prazo de duração do contrato é incerto, pois em havendo a cessação do motivo justificador, o contrato deve ser encerrado de imediato.

Exemplo: Um trabalhador temporário celebrou um contrato de **até 06 meses** para atender uma alta de demanda de produção de certo produto, sendo que após 04 meses a demanda extraordinária foi totalmente realizada, neste momento não haverá mais o motivo justificador da manutenção da vaga de trabalho fazendo com que o contrato tem de ser rescindido de imediato, sem aplicação de multa de término antecipado de contrato.

Diante do exposto, as partes reconhecem que não se aplica a mão de obra temporária a decisão do STF sobre o tema 542, por se tratar de contratação regida por Lei Especial com prazos incertos vinculados a motivos justificadores de contratação.

Em havendo reconhecimento de estabilidade provisória por parte do Poder Judiciário, em qualquer ação trabalhista movida contra a empresa Intermediadora de serviços estabelece-se um vínculo de responsabilidade ao Tomador de serviços que originou a vaga de trabalho e a ela está ligada a Trabalhadora Gestante em gozo de maternidade, sendo portanto a responsabilidade de manter a trabalhadora temporária em seu quadro de trabalhadores, desde que devidamente comprovado seu estado gestacional, e havendo a impossibilidade na manutenção da trabalhadora temporária, arcará integralmente pelo pagamento dos salários, encargos, custos administrativos e demais reflexos referentes aos contratados nos termos da lei 6.019/1974, bem como o TOMADOR é responsável por adimplir com eventuais indenizações e demais reflexos decorrentes de rompimento de contrato, ou condenações decorrentes da dispensa do temporário antes do término de seu período de estabilidade.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ - APOSENTADORIA**

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

**Parágrafo primeiro:** para fazer jus à estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar, durante os primeiros trinta dias que iniciam o direito a essa estabilidade, a averbação do tempo de serviço mediante a entrega de certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada, caso, a vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

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

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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, por prazo indeterminado, onde o empregado realizará a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa. Além disso, o empregado deverá respeitar **(I)** a carga horária prevista no contrato de trabalho; **(II)** registrar sua jornada de trabalho por meio de ponto eletrônico disponibilizado pelo **EMPREGADOR** e **(III)** realizar no mínimo, o intervalo de 01 hora para refeição.

**Parágrafo segundo: COMPARECIMENTO DO EMPREGADO NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA.**

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

**Parágrafo terceiro: RESPONSABILIDADE DOS EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS AO DESEMPENHO DO TRABALHO.**

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

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

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

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

**Parágrafo sétimo: PRECAUÇÃO CONTRA ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS.**

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

**Parágrafo oitavo: MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS CONTRATUAIS.**

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

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

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

**Parágrafo décimo primeiro:** enquanto perdurar o contrato de trabalho de home office, a empresa deverá conceder ao empregado, o valor mínimo de 50% (cinquenta por cento), do auxílio refeição/alimentação previsto na cláusula 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 odontológico e 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 a assinaturas 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 nº2200-2, de 24 de agosto de 2001 e do Decreto nº8.539, de 8 de outubro de 2015, deverá possuir meio de comprovação da autoria e integridade de documentos, sendo permitido, inclusive, utilizar identificação por meio de nome de usuário e senha, desde que garantida a segurança jurídica da assinatura.

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

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

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

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

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

## **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 citada prorrogação.

### **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, parágrafo único do artigo 611-B 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, para no máximo 00h30min, 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 trabalhem em condições insalubres, 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; acréscimos de jornada diária com a 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 /a plicação do previsto nesta cláusula.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

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

- a) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de duas horas extras diárias e nem 30(trinta) horas extras mensais;
- b) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por duas horas de descanso, quando essas horas extras forem realizadas nos sábados, domingos e feriados, exceto para aqueles segmentos cuja atividade laboral exija o trabalho nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito, ao sindicato de trabalhadores, com a participação do SINDEPRESTEM-PR, para apreciação e posterior autorização para elaboração de acordos específicos;
- 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 de horas na razão de uma hora por uma hora.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA PARA TEMPORÁRIOS

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, e face das peculiaridades do regime nos locais de trabalho dos tomadores de serviços, as empresas por meio de acordo individual de compensação de horas nos termos do artigo 59, 59-A e 59-B da CLT, poderão compensar as horas não trabalhadas neste período e compensá-las pelo correspondente trabalho em outro período.

**Parágrafo primeiro:** as compensações destas horas poderão ocorrer em até 06 (seis) meses do fato gerador, respeitando os prazos de contratos estabelecidos pela Lei 6.019/74 (já com a nova redação dada pela Lei nº13.429/2017), por meio acordo individual escrito, nos termos do Artigo 59, §2º e §5º da CLT.

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

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALOS PARA DESCANSO**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS PARA LANCHES**

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

## **CONTROLE DA JORNADA**

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

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria nº373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho, que tem o seguinte teor:

#### **PORTARIA Nº373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011**

Dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 74, §2º, e 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943; resolve:

Art.1º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

§1º O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

§2º Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Art.2º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho.

Art.3º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir: I – restrições à marcação do ponto; II- marcação automática do ponto; III – exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e IV-a alteração ou eliminação dos dados

registrados pelo empregado.

§1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: I – estar disponíveis no local de trabalho; II - permitir a identificação de empregador e empregado; e III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Art.3º Fica constituído Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar estudos com vistas à revisão e ao aperfeiçoamento do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP.

Art. 4º Em virtude do disposto nesta Portaria, o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no art. 31 da Portaria nº1510, de 21 de agosto de 2009, será no dia 1º de setembro de 2011.

Art.5º Revoga-se a portaria nº1.120, de 08 de novembro de 1995. Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**Parágrafo único:** as empresas que estiverem cumprindo as disposições da Portaria nº1.510/2009 do MTE, utilizando o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho ponto mensal.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (PN nº095 –TST).

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO EM ESCALA 12X36 HORAS**

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

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

**Parágrafo segundo:** ficam assegurados aos que laborarem na escala 12x36, os direitos ao vale-transporte e vale-refeição, 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 de trabalho 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 demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um, desde que haja concordância do empregado.

### **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 mandato, para participarem de reuniões, conferências, congressos e simpósios. A licença será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 5 (cinco) dias sucessivos ou 10 (dez) dias alternados no ano.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

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

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

## **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 em consequência deste. (PN nº 113 – TST).

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATIVIDADES SINDICAIS**



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

## 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 conveniente.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

À Luz da Lei 13.467/17, que trata da nova legislação trabalhista e do negociado sobre o legislado, bem como, da decisão proferida pelo STF na ARE n.º 1018456 – Tema 935, fica instituída, nos termos aprovados em Assembleia Geral Extraordinária da categoria, a contribuição assistencial no valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), a ser paga por todos empregados, independentemente de filiação ; em favor dos sindicatos laborais – SIEMACOS, SINDASPEL e SINTTEL -, devendo os empregadores fazer o respectivo desconto nos salários em parcela única no mês de abril/2024, e o repasse até o dia 10 de maio de 2024.

**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 10/05/2024, através de guias específicas baixadas no site do SIEMACO: [www.SIEMACO.org.br](http://www.SIEMACO.org.br) ou solicitadas através do e-mail: [cadastro@SIEMACO.org.br](mailto:cadastro@SIEMACO.org.br), e as guias dos trabalhadores representados pelo SINDASPEL, através do email: [sindaspel@sercontel.com.br](mailto:sindaspel@sercontel.com.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 contribuição assistencial, as empresas remeterão por meio eletrônico a relação dos empregados pagantes ao SIEMACO, através do e-mail: [cadastro@SIEMACO.org.br](mailto:cadastro@SIEMACO.org.br), e 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 não associados às entidades sindicais profissionais, a ser formalizado de forma individual ao sindicato, no prazo de até 10 dias contados do registro desta norma convencional perante sistema mediador da SRTE/PR.

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

**Parágrafo Sexto: Contribuição Assistencial Sindaspel** Fica instituída, nos termos do artigo 513, alínea "e", da CLT, segundo a forma fixada pela Assembléia Geral dos trabalhadores, **Taxa Assistencial** no valor de **R\$75,00 (setenta e cinco reais)** a ser

descontada da remuneração dos empregados, em uma única vez de **R\$75,00 (setenta e cinco reais)** no mês de **ABRIL/2024**, a ser pago até o dia **10 do mês de MAIO de 2024**, em guias fornecidas pelo SINDASPEL, devendo os empregadores efetuar o desconto de seus empregados, sob pena de responderem pelos mesmos.

a) Os empregados admitidos após esta data deverão efetuar o pagamento no dia 10 do mês subsequente à contratação.

b) Em havendo rescisão de contrato antes do vencimento da parcela a ser descontado a título de contribuição assistencial, o empregador deve efetuar referido desconto e repassar ao sindicato obreiro no dia 10 do mês subsequente.

§ 1º - O atraso no recolhimento incorrerá em juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração e multa, conforme tabela abaixo, aplicada sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei:

a) até 30 (trinta) dias de atraso 2% (dois por cento).

b) de 30 a 60 (sessenta) dias de atraso, 4% (quatro por cento);

c) acima de 60 (sessenta) dias de atraso, 10% (dez por cento);

§ 2º - Fica assegurado o direito de oposição aos empregados não associados. "O direito de oposição deverá ser exercido até 15 dias antes do primeiro desconto do empregado, entendendo que este direito será exercido até 30 de abril de 2024, mediante documento escrito em duas vias e entregue, pessoalmente, na sede do **SINDASPEL, Rua Sergipe, 984, Sala 203, Centro, Londrina, Paraná**, ou através dos Correios.

§ 3º - As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhados aos Sindicatos.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

A referida contribuição, denominada CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL, incidirá em **1,5% (um e meio por cento)** sobre o valor total da folha de pagamento do mês de março/2024, devidamente atualizada nos termos da cláusula de reajuste/correção salarial do respectivo instrumento coletivo de trabalho considerando os empregados diretos (efetivos) e os terceirizados (excluir somente os temporários – lei 6019/74). O referido recolhimento deve ser feito através da guia em anexo e a ser paga (até 30/04/2024) em cota única para valores até R\$ 3.000,00;

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

A - R\$ 3.001,00 até R\$ 6.000,00 > em duas vezes, sendo a primeira até dia 30/04/2024 e a segunda (com o valor do saldo) em guia (solicitada pelo e-mail [atendimento@sindeprestem-pr.com.br](mailto:atendimento@sindeprestem-pr.com.br)) cujo vencimento será até o dia 30/05/2023;

B - R\$ 6.001,00 até R\$ 10.000,00 > em 3 parcelas, valores iguais e vencimentos dia 30/04/2024, 30/05/2024 e 30/06/2024;

C – A partir de R\$ 10.001,00 o parcelamento pode ser em até 5 vezes, com 1º. vencimento dia 30/04/2024.

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

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

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

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

O atraso no recolhimento implicará (Por força de lei) em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração mais multa, aplicados sobre o valor atualizado do débito, de acordo com a seguinte tabela:

a) até 15 dias de atraso – 2 % (dois por cento);

b) 16 a 30 dias de atraso – 4 % (quatro por cento);

c) 31 a 60 dias de atraso – 10% (dez por cento);

d) 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento);

e) acima de 90 dias de atraso – 20% (vinte por cento).

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

**Parágrafo Primeiro:** Conforme o que estabelece o artigo 513, alínea “e” da CLT, com a redação dada pela lei 13.467/2017, tese de repercussão geral fixada no Tema 935: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição” e Assembleia Geral Extraordinária de autorização para a cobrança e o recolhimento da Contribuição Assistencial 2024, realizada no dia 21 de março de 2024, devidamente convocada através de edital publicado no **Jornal Diário Indústria e Comércio** dodia 15 de março de 2024 – Página 15, as empresas, associadas ou não, ficam obrigadas a recolher o valor do caput desta Clausula.

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

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

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

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

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

**Parágrafo primeiro:** por força desta convenção e em atendimento ao art. 607 da CLT, ficam obrigadas todas as Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros e de Facilities, Agências de Emprego e de Recursos Humanos; Prestação de Serviços de Assessoria de Marketing e Merchandising; Consultorias de Recursos Humanos; Organização e Promoção de Eventos e Congressos; Empresas de Prestação de Serviços de Colocação e Administração de Mão de Obra; Empresas de Locação e Fornecimento de Mão de Obra; Seleção de Pessoal: Serviços de Recrutamento e de Trabalho Temporário, Serviços Combinados de Escritório e de Apoio Administrativo e de Terceirização de Logística, que prestem serviços no estado do Paraná, a apresentarem em todos os processos licitatórios, juntamente com os documentos de habilitação a Certidão de Regularidade Sindical, a ser expedida pelos sindicatos convenentes, devidamente assinada por seu representante legal, em até 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de até 90 (noventa) dias.

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

**Parágrafo terceiro:** somente será permitido o uso desta convenção coletiva para fins licitatórios e/ou tomada de preços àquelas empresas devidamente cadastradas junto às entidades sindicais laborais e patronal signatárias deste instrumento coletivo de trabalho, sob pena de desclassificação no certame, ficando desde já cientes quanto as penalidades ao não cumprimento das cláusulas estabelecidas.

## **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 disposições constitucionais, desde que seja encaminhado 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 no momento da 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 vinculada;
- f) Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº110, de 29 de junho de 2001;
- 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 que efetuou a assistência 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 convenientes;

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 afins, bem como a segurança jurídica na relação entre Empregador e Empregado, todas as empresas que prestam e possuem contratos de serviços junto aos órgãos públicos, estatais e empresas de economia mista, estão obrigadas a incluir em suas planilhas de custos os valores conforme disposto no parágrafo quarto desta cláusula, garantindo desta forma a elaboração do termo de quitação anual das obrigações para todos os funcionários que prestam serviços de Terceirização e colocação de mão obra Temporária no Estado do Paraná por parte da entidade laboral.

**Parágrafo primeiro:** nos termos do artigo 507-B da CLT, os empregadores e empregados estão autorizados a firmar perante o sindicato laboral, um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, na vigência ou não do contrato de emprego.

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

**Parágrafo terceiro:** o Termo de Quitação Anual assinado pelo empregado e empregador, com assistência do SIEMACO, SINTTEL E SINDASPEL, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 507-B da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no Termo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada a valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no termo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse Termo.

II – A quitação é válida a todos os direitos e verbas trabalhistas em relação ao período expressamente consignado no Termo de quitação.

**Parágrafo quarto:** para tanto, as empresas que prestem serviços ao setor público, pagarão mensalmente ao SIEMACO, SINTTEL E SINDASPEL, todo dia 15 (quinze), e a partir de março/2023, através de boletos específicos solicitados à entidade laboral: [cadastro@siemaco.org.br](mailto:cadastro@siemaco.org.br) e dos trabalhadores representados pelo SINDASPEL, através do email [sindaspel@sercontel.com.br](mailto:sindaspel@sercontel.com.br), dos trabalhadores representados pelo SINTTEL, através do email: [contabilidade@sinttel.com.br](mailto:contabilidade@sinttel.com.br)), a título de Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, os valores conforme abaixo:

I-Empresas Associadas ao Sindicato Patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$10,00 (dez reais) ao mês por empregado;

II-Empresas não Associadas ao Sindicato Patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$ 20,00 (vinte 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 sindicato laboral SIEMACO, SINTTEL E SINDASPEL, quando solicitados os termos, ocorrerão da seguinte maneira:

I)Empresas associadas ao sindicato patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo por evento e por funcionário será de R\$ 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, deverãoencaminhar mensalmente ao SIEMACO, SINTTEL E SINDASPEL a listagem contendo o nome de todos os empregados beneficiados, bem como a cópia do boleto devidamente quitado, através do e-mail: [cadastro@SIEMACO.org.br](mailto:cadastro@SIEMACO.org.br) e dos trabalhadores representados pelo SINDASPEL, através do email [sindaspel@sercontel.com.br](mailto:sindaspel@sercontel.com.br), dos trabalhadores representados pelo SINTTEL, através do email: [contabilidade@sinttel.com.br](mailto:contabilidade@sinttel.com.br).

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

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

**Parágrafo nono:** o atraso no recolhimento incorrerá em multa de:

a) Até 15 (quinze) dias de atraso: 1% (um por cento);

b) Acima de 30 (trinta) dias de atraso: 2%(dois por cento);

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 homologações das 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 rescisórias, bem como eventuais diferenças decorrentes do extinto contrato de trabalho, para regularização dos valores, plicando-se ao feito o preceito estabelecido no Enunciado nº330 do TST, evitando-se assim demandas 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 dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, independentemente de possuírem filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender às condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o SINDEPRESTEM/PR e os SIEMACOS, SINTTEL e SINDASPEL, sendo aplicada para todos os empregados em Empresas Prestadoras deServiços a Terceiros e de Facilities, Agências de Emprego e de Recursos Humanos; Prestação de Serviços deAssessoria de Marketing e Merchandising; Consultorias de Recursos Humanos; Empresas de Prestação de Serviçosde Colocação e Administração de Mão de Obra; Empresas de Locação e Fornecimento de Mão de Obra; Seleção de Pessoal; Serviços de Recrutamento e de Trabalho

Temporário nos termos da Lei 13.429/2017), Serviços Combinados de Escritório e de Apoio Administrativo e de Terceirização de Logística, que prestem 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 homologada, sendo esta base de representação é somente do SINEEPRES: **Adrianópolis/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 Tenente/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Doutor Ulysses/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Guaraqueçaba/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, Quatro Barras/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.**

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - FORO COMPETENTE**

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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, Siemaco/Foz do Iguaçu, 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, devidamente expedida pelo Ministério do Trabalho.

**O SINDASPEL** declara ter base territorial em: Londrina, Apucarana, Araçongas, Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Assaí, Bela Vista do Paraíso, Bandeirantes, Cambará, Cambé, Carlópolis, Centenário do Sul, Congoinhas, Conselheiro Mairink, Cornélio



Procópio, Florestópolis, Guapirama, Guaraci, Ibaiti, Ibiporã, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiá do Sul, Leópolis, Mirassol, Nova América da Colina, Nova Fátima, Pinhalão, Porecatu, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Ribeirão do Pinhal, Ribeirão Claro, Rolândia, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santana do Itararé, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antônio da Platina, Santo Antônio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sertãozinho, Sertaneja, Siqueira Campos, Tamarana, Tomazina e Uraí

**OS SIEMACOS representam** a categoria dos Empregados Prestadores de Serviços a Terceiros, Agências de Emprego e de Recursos Humanos; Prestação de Serviços de Assessoria de Marketing e Merchandising; Consultorias de Recursos Humanos; Organização e Promoção de Eventos e Congressos; Empresas de Prestação de Serviços de Colocação e Administração de Mão de Obra; Empresas de Locação e Fornecimento de Mão de Obra; Seleção de Pessoal: Serviços de Recrutamento e de Trabalho Temporário, Serviços Combinados de Escritório e de Apoio Administrativo e de Terceirização de Logística, que prestem serviços nos demais municípios do Estado do Paraná, excetuando-se os seguintes municípios, cuja base de representação pertence ao SINEEPRES: **Adrianópolis/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 Tenente/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Doutor Ulysses/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Guaraqueçaba/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, Quatro Barras/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.**

**Parágrafo Primeiro:** fica esclarecido ainda que o **SINDEPRESTEM** representa a categoria das Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros, Agências de Emprego e de Recursos Humanos; Prestação de Serviços de Assessoria de Marketing e Merchandising; Consultorias de Recursos Humanos; Organização e Promoção de Eventos e Congressos; Empresas de Prestação de Serviços de Colocação e Administração de Mão de Obra; Empresas de Locação e Fornecimento de Mão de Obra; Seleção de Pessoal: Serviços de Recrutamento e de Trabalho Temporário, Serviços Combinados de Escritório e de Apoio Administrativo e de Terceirização de Logística, que prestem serviços no Estado do Paraná.

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

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

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

**Parágrafo Quinto:** as empresas deverão anotar no contrato de trabalho do empregado os respectivos sindicatos laborais conforme sua base territorial de representação da categoria, relacionados às especificidades dos parágrafos 1º, 2º e 3º desta cláusula.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - IGUALDADE DE GÊNERO**

Em consonância com a Lei nº 14.611, de 03/07/2023, que trata da Igualdade Salarial de gênero, e em acordo às práticas dos ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5), fica acordado entre as partes que as empresas se comprometem a assegurar a igualdade de condições e oportunidades entre todo e qualquer tipo de gênero, para acesso ao trabalho, sem discriminação de qualquer espécie.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - APLICAÇÃO DA SÚMULA 374 DO TST**

Em função da tipicidade do segmento de prestação de serviços terceirizados, os Sindicatos Convenentes resolvem adotar a Súmula 374, do TST (Tribunal Superior do Trabalho), acordando que o empregado integrante da categoria profissional

diferenciada não tem direito de haver de seu empregador, vantagens previstas em instrumento coletivo na qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

}

**MANASSES OLIVEIRA DA SILVA**  
**PRESIDENTE**  
**FEDERACAO DOS EMPR EMPRESAS ASSEIO CONSERV EST PARANA**

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

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

**MARIA DONIZETI TEIXEIRA ALVES**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, SERVICOS TERCEIRIZADOS E TEMPORARIOS EM GERAL DE PONTA GROSSA 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, ZELADORIA E SERVICO**

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

**IZABEL APARECIDA DE OLIVEIRA PETIT MAITRE**  
**PRESIDENTE**  
**SIND.DOS EMPREG.EM EMPR.DE ASSEIO E CONSERV., LIMP.URBANA, LIMP.PUBLICA E EM GERAL,AMBIENT., AREAS VERDES, ZELAD. E SERV.TERC.DE LONDRINA E REGI**

**ANGELA MARIA DE OLIVEIRA MERELES**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREG. EM EMP. DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URB.AMBIENTAL, AREAS VERDES, VIAS RODOFERROVIARIAS, S**

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

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

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 SINEEPRES**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA AGE SINDASPEL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA AGE PONTA GROSSA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - ATA AGE BELTRAO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO V - ATA AGE MARINGA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VI - ATA AGE LONDRINA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VII - ATA AGE CASCAVEL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VIII - ATA AGE FOZ DO IGUACU**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IX - ATA AGE SINTTEL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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