

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000687/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/03/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR016513/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.202062/2026-69
DATA DO PROTOCOLO: 27/03/2026

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, 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 SERVICO, 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 PUB, 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, L, CNPJ n. 80.919.624/0001-46, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IZABEL APARECIDA DE OLIVEIRA PETIT MAITRE;

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, SERVICOS TERCEIRIZADOS E TEMPORARIOS EM GERAL DE CASCAVEL E REG.-SIEMACO CASCAVEL, 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;

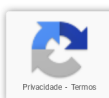
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2026 a 28 de junho de 2027 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, Carambei/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, Florai/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, Iguaçu/PR, Igatu/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, Jaguariá/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, Leopoldina/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Londrina/PR, Luiziana/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mallet/PR, Mamborê/PR, Mandaguá/PR, Mandaguari/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 do 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, Paçandu/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 Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Ubitatã/PR, Umuarama/PR, Uniflor/PR, Uraí/PR, Ventania/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambê/PR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - 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 2026 com um percentual de 7,71%(sete virgula setenta e um por cento).

Parágrafo primeiro: para os empregados admitidos após o mês de Março/2025, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO	COEFICIENTE DE CORREÇÃO
Março/2025	7,71%
Abril/2025	7,06%
Maió/2025	6,42%
Junho/2025	5,78%
Julho/2025	5,14%
Agosto/2025	4,49%
Setembro/2025	3,85%
Outubro/2025	3,21%
Novembro/2025	2,57%
Dezembro/2025	1,92%
Janeiro/2026	1,28%
Fevereiro/2026	0,64%

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):

1	Almoxarife (44 horas ou escala 12x36)	R\$ 1.975,40
2	Almoxarife SDF	R\$ 1.430,38
3	Ascensorista	R\$ 1.998,00
4	Assistente Administrativo/Assistente Pessoal/Assistente Financeiro	R\$ 2.141,00
5	Assistente Contábil/Assistente Faturamento	R\$ 2.141,00
6	Assistente de Recrutamento e Seleção	R\$ 2.141,00
7	Atendente	R\$ 1.847,22
8	Aux. Administrativo / Escritório/ Depto. Pessoal/Recrutamento e Seleção	R\$ 1.901,08
9	Auxiliar de Almoxarifado	R\$ 1.847,22
10	Auxiliar de Cozinha/ Cantineiro / Merendeiro/Garçom/Camareiro	R\$ 1.961,00
11	Técnico em Meio Ambiente	R\$ 2.170,35
12	Auxiliar de Produção/ Auxiliar Operações	R\$ 1.847,22
13	Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 1.900,00
14	Carregador (Carga e Descarga)	R\$ 1.886,00
15	Conferente	R\$ 1.847,22
16	Controlador de Acesso/Tráfego/Vigia(CBO 5174-15)	R\$ 2.176,81
17	Cozinheiro	R\$ 2.038,00
18	Demonstrador / Degustador / Promotor Trade Marketing	R\$ 1.847,22
19	Empacotador / Repositor	R\$ 1.847,22
20	Encarregado	R\$ 2.146,66
21	Enlonador	R\$ 1.847,22
22	Fiscal de apoio	R\$ 1.847,22
23	Fiscal de caixa	R\$ 1.847,22
24	Fiscal de Loja	R\$ 1.847,22
25	Fiscal de Pátio	R\$ 1.847,22
26	Garagista / manobrista	R\$ 2.141,00
27	Operador de Empilhadeira	R\$ 2.404,00
28	Operador de Máquina / Operador de Caldeira	R\$ 2.404,00
29	Porteiro/Vigia (SDF) / (CBO 5174-10)	R\$ 1.847,22
30	Porteiro/Vigia (44 horas ou Escala de 12 x 36),(CBO 5174-10)	R\$ 2.415,00
31	Recepcionista	R\$ 2.141,00
32	Tratador de Animais	R\$ 2.276,00
33	Cuidador de Idosos	R\$ 1.981,86
34	Telefonista (180 horas)	R\$ 1.998,00
35	Auxiliar de Logística	R\$ 1.831,07
36	Auxiliar Multifuncional	R\$ 1.831,07
37	Conferente de Logística	R\$ 1.938,78
38	Controlador de Pátio (Logística)	R\$ 2.301,76
39	Operador Logístico	R\$ 2.141,00
40	Fiscal de Pátio (logística)	R\$ 1.968,93
41	Monitor de Transporte (Logística)	R\$ 2.357,77
42	Inspetor de Pátio (Logística)	R\$ 2.836,00
43	Mecânico Agrícola	R\$ 3.694,45
44	Operador de Máquina de Serraria	R\$ 2.585,04
45	Profissional de Apoio Escolar	R\$ 2.215,00
46	Inspetor de Alunos	R\$ 2.372,00
47	Inspetor de Alunos - Escala 12x36	R\$ 2.372,00
48	Técnico Agropecuário	R\$ 4.362,25
49	Trabalhador Agropecuário	R\$ 2.043,26
50	Trabalhador Agropecuário – SDF/12h	R\$ 835,82
51	Oficial de Manutenção Predial	R\$ 2.896,32
52	Auxiliar de Manutenção	R\$ 2.248,98
53	Lavador de Roupas	R\$ 1.900,00
54	Encarregado comando acima 20 funcionários	R\$ 2.404,00
55	Orientador Social	R\$ 2.155,27
56	Entrevistador Social	R\$ 2.155,27
57	Oficineiro	R\$ 2.896,32
58	Monitor de Ressocialização Prisional	R\$ 2.943,71
59	Encarregado de Ressocialização Prisional	R\$ 3.256,07
60	Marceneiro	R\$ 2.896,32
61	Tratorista	R\$ 2.404,00
62	Monitor Aquático/Monitor Ambiental	R\$ 2.141,00
63	Auxiliar de biblioteca	R\$ 2.141,00
64	Mensageiro/Ajudante Geral	R\$ 1.847,22
65	Tradutor de libras	R\$ 6.675,86
66	Cuidador 44h e/ou 12x36	R\$ 2.294,22
67	Padeiro/Confeiteiro	R\$ 2.408,39
68	Açougueiro	R\$ 2.595,81
69	Técnico Florestal	R\$ 3.198,99
70	Aprendiz/Office Boy	R\$ 1.655,50
71	Eletricista	R\$ 2.432,09
72	Supervisor	R\$ 3.044,96
73	Demais cargos	R\$ 2.041,00

Parágrafo primeiro: Considerando as especificidades e atribuições no caso da função de Recepcionista que prestam serviços ao tomador de serviços, a mesma fará jus, neste caso, a uma gratificação de função no valor de R\$ 43,00 (Quarenta e três reais) mensais.

Parágrafo segundo: Aos empregados que exercem as funções de monitor de ressocialização prisional e de encarregado de ressocialização prisional (trabalho intramuros), será assegurado o recebimento de uma gratificação penitenciária equivalente a 30% (trinta por cento) do salário fixo mensal, parcela sem natureza salarial, na forma do parágrafo primeiro do artigo 457 da CLT.

Parágrafo terceiro: A partir de 01.03.2026, quando se tratar de contratos públicos, a empresa pagará em rubrica própria, a verba adicional de risco, no valor mensal de R\$ 86,00 (oitenta e seis reais), para os porteiros que cumpram a carga horária legalmente estabelecida; e de R\$ 43,00 (quarenta e três 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\$ 43,00 (quarenta e três reais).

Parágrafo quarto: Aos empregados que prestem serviços junto a presídios, delegacias e estabelecimentos correccionais será pago o adicional de risco no valor de R\$ 86,00 (oitenta e seis reais).

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e à Luz da Lei 13.467/17 que trata do negociado sobre o legislado, as empresas quando notificadas pelo sindicato laboral, deverão 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 assembléia 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 instrumento coletivo de trabalho deve ser respeitado por todos aqueles que participam da categoria profissional a qual esteja prevista 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 co participação do empregado.

Parágrafo quinto: proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores de cheques de clientes ou de terceiros não compensados ou sem fundos, recebidos em pagamento, exceto quando houver descumprimento de resoluções da empresa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - PRESTAÇÃO DE CONTAS DO CAIXA

O Caixa prestará conta, pessoalmente, dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de créditos, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior 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 atingirem o valor da garantia.

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONCESSÃO DE TÍQUETE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

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\$ 40,90 (quarenta reais e noventa centavos), em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados no mês, podendo o empregador efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação que rege a matéria.

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\$ 900,00 (novecentos reais) ao empregado que não cometer qualquer falta ao serviço, justificadas ou não, quando do gozo das férias correspondentes ao período aquisitivo iniciado a partir de 01/03/2025.

Ao empregado que cometer de 1 a 3 faltas ao serviço, justificadas ou não, o vale-alimentação será no valor de R\$ 810,00 (oitocentos e dez reais).

Ao empregado que cometer de 4 a 5 faltas ao serviço, justificadas ou não, o vale-alimentação será no valor de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais).

Aos empregados regidos pelo regime SDF e/ou em carga horária proporcional, será concedido da seguinte forma:

R\$ 390,00 (trezentos e noventa reais) ao empregado que não cometer qualquer falta ao serviço;

R\$ 351,00 (trezentos e cinquenta e um reais) para 1 a 3 faltas;

R\$ 312,00 (trezentos e doze reais) para 4 a 5 faltas.

Aos empregados com 6 ou mais faltas ao serviço, justificadas ou não, não farão jus à concessão do vale-alimentação ao usufruir das férias, não tendo natureza salarial a qualquer fim.

Parágrafo quinto: nos postos de serviços onde haja carga horária de no mínimo 04 (quatro) horas, mas que cubram no mínimo cinco dias úteis da semana, fica obrigatório o fornecimento do vale-alimentação (mercado) ao trabalhador, na forma do "caput" da presente cláusula, mesmo no caso da empregadora se valer de trabalhadores com carga horária inferior a 04 (quatro) horas.

Nos postos de trabalho com jornadas inferiores a 04 horas que não cubram todos os dias da semana, a empresa concederá o benefício no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) por dia efetivamente trabalhado, autorizado o desconto de 20% sobre tal valor.

No regime SDF, o benefício será pago por dia efetivamente trabalhado no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), sendo permitido o desconto previsto em lei.

Parágrafo sexto: tendo em vista as peculiaridades do setor de terceirização de mão de obra, inclusive de serviços temporários, fica facultado aos empregadores a concessão do auxílio-alimentação e/ou refeição em dinheiro, desde que para situações excepcionais e mediante acordo coletivo de trabalho com o sindicato laboral.

Parágrafo sétimo: o empregador deverá fornecer o benefício desde a data da admissão, em até 10 (dez) dias, e nos meses subsequentes até o 15º dia, salvo acordo coletivo específico.

Parágrafo oitavo: fica facultada às empresas a fixação de datas diversas para fornecimento semanal, quinzenal ou mensal, desde que mediante acordo coletivo.

Parágrafo nono: aos empregados que exercem função de monitor, supervisor ou coordenador de ressocialização prisional, e que recebam alimentação no local, será devido vale-alimentação/refeição no valor mensal de R\$ 494,00 (quatrocentos e noventa e quatro reais).

Parágrafo décimo: no caso de descumprimento, estipula-se multa mensal de R\$ 293,00 (duzentos e noventa e três reais) em favor do empregado prejudicado, limitada a um piso salarial.

Parágrafo décimo primeiro: aos empregados em postos que concedam alimentação no local, será fornecido vale-alimentação (mercado) no valor mensal de R\$ 494,00 (quatrocentos e noventa e quatro reais), autorizado o desconto de até 20%.

Parágrafo décimo segundo: aos empregados nas funções de auxiliar de logística, auxiliar multifuncional e conferente de logística, o valor será de R\$ 335,00 (trezentos e trinta e cinco reais), quando houver refeição no local.

Caso não haja fornecimento de alimentação, o valor será de R\$ 40,90 (quarenta reais e noventa centavos) por dia trabalhado.

Parágrafo décimo terceiro: ficam assegurados aos trabalhadores em escala 12x36 o direito ao vale-transporte e vale-refeição por dia trabalhado.

Parágrafo décimo quarto: em caso de falta ao serviço, justificada ou não, a empresa fica autorizada a descontar o valor equivalente ao benefício concedido por dia trabalhado.



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 com o sindicato laboral.

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Os empregados em loja ou escritório, enquanto atuarem no cargo de Caixa, recepcionando pagamento de verbas junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito 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 crédito, 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 os 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\$ 94,50 (noventa e quatro reais e cinquenta centavos) por empregado que labore na região, associado ou não ao sindicato, responsabilizando-se os institutos a prestar assistência constituída por consultas médicas, 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/E-SOCIAL do mês imediatamente anterior.

Os empregados, cuja relação deverá ser encaminhada aos institutos juntamente com a cópia da guia de recolhimento e do CAGED/E-SOCIAL, passarão 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/E-SOCIAL por CNPJ da empresa na base territorial.

Parágrafo terceiro: a presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando à 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, será facultada ao(à) empregado(a) a manutenção do benefício mediante pagamento direto ao respectivo instituto, ficando a empresa desobrigada de qualquer responsabilidade.

Parágrafo sexto: além do valor devido do benefício, fica estipulada multa de R\$ 90,00 (noventa reais) por empregado e por mês, no caso de descumprimento do previsto nesta 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 de assistência médica, a fim de preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

Parágrafo oitavo: as empresas que disponibilizam plano de saúde aos seus empregados, desde que comprovem tal situação, ficam isentas do pagamento previsto no parágrafo primeiro, devendo comprovar um rol mínimo estabelecido pela ANS que seja mais benéfico ao trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

PLANO PARA REDUÇÃO DE CUSTOS EMPRESARIAIS E ATENDIMENTO IMEDIATO AO TRABALHADOR

Devido a necessidade de redução dos custos operacionais das empresas e de atendimento imediato dos trabalhadores e seus familiares, com base no tema 1046 do Supremo Tribunal Federal, o qual trata da primazia do acordado sobre o legislado, esta cláusula foi especialmente desenvolvida para a disponibilização de produtos e serviços de forma massificada, fomentados pelas entidades convenentes, onde reduzem os custos operacionais das empresas e agilizam sua gestão, além de atender os trabalhadores e seus familiares nos momentos mais importantes de suas vidas, de forma solidária, assistencial e sem burocracias.

As Entidades Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, este plano específico, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

Parágrafo Primeiro – A prestação deste plano específico, iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, devido à natureza social e o risco de prejuízo ao trabalhador em caso da solução de continuidade desta cláusula, o princípio ultratividade automática se aplica. Em caso de vencimento da convenção coletiva ou sua renovação, não haverá interrupção da prestação deste plano específico, nem do custeio, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, com base na Constituição Federal, CLT, e o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website das entidades e/ou www.gestar.srv.br.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira desta cláusula e com expresse consentimento das entidades convenentes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/04/2026**, o valor **total de R\$31,00 (trinta e um reais)**, por trabalhador que possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.gestar.srv.br e/ou site das entidades e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação deste plano específico, as Disposições Gerais e Manual de Orientação e Regras, são registrados em cartório.

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 deste custeio 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 formulário 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 plano específico, 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 serviços do plano específico 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 ao plano específico e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios e serviços prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios e serviços. 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, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. 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.

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

V – Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP, informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes.

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a 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, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes. Caso a empresa tome ciência desta cláusula, ou seja, contactada para cumprimento e não possua trabalhadores ou não seja do segmento desta CCT, acesse o link: www.gestar.srv.br/solicitar-inativacao solicite sua inativação.

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 deste plano específico, 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 aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e 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 – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, do plano específico, está vinculada ao valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o plano específico, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

Parágrafo Décimo Segundo— Para lisura e transparência na prestação dos produtos e serviços, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles devem ser disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos produtos e serviços que serão disponibilizados e deverão ser rigorosamente observados, devido ao seu caráter social, emergencial

de natureza solidária e alimentar.


RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 1.300,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	12x	R\$ 750,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12x	R\$ 880,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 5.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL - CONJUGÉ	1X	R\$ 5.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE CONJUGÉ, SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FINANCEIRO IMEDIATO - CONJUGÉ	1X	R\$ 2.400,00	NO MOMENTO DA REALIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS FUNERAIS SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA DIRETAMENTE AO ARRIMO DA FAMÍLIA PARA ATENDER DESPESAS EMERGENCIAIS.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
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 UMA VERBA AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR INTERMÉDIO DE PSICÓLOGOS CLÍNICOS CAPACITADOS. FICARÃO DISPONÍVEIS AO TRABALHADOR ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO ATENDIMENTO MÉDICO ONLINE GESTANTE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, CONSULTA MÉDICA ON-LINE, COM ESPECIALISTA, SEM CUSTO, DURANTE SUA GESTAÇÃO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS DO MINISTÉRIO DA SAÚDE.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO GESTANTE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO NUTRICIONAL GESTANTE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO NUTRICIONAL ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO ECONOMIA DE ENERGIA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO A REDUÇÃO NAS DESPESAS DE ENERGIA ELÉTRICA PARA CONTAS ACIMA DE R\$200,00, POR MEIO DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NA DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA SOLAR VERDE. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	PARTICIPATIVO SEM UNIDADE MÓVEL		SERÁ DISPONIBILIZADO DESCONTOS SIGNIFICATIVO PARA TODOS OS SERVIÇOS RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.
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 PLATAFORMA PARA FACILITAR E AGILIZAR O REGISTRO E CONTROLE DE PONTO DOS COLABORADORES INTERNOS OU EXTERNOS, COM A DISPONIBILIZAÇÃO DE UM APLICATIVO INSTALADO NO CELULAR DOS TRABALHADORES DO SEGMENTO.
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 AS 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 VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE OUTRAS EMPRESAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO REDUÇÃO DE CUSTO POR ENERGIA SUSTENTÁVEL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO A EMPRESA O FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA, ATRAVÉS DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NO MERCADO DE LIVRE DE ENERGIA. PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DESPESAS COM ENERGIA ACIMA DE R\$ 4.000,00 POR MÊS EM ALTA-TENSÃO, SEM RESTRIÇÕES NOS SERVIÇOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO, COM ACESSO À INTERNET PÚBLICA OU PRIVADA NAS PROXIMIDADES E EM CONFORMIDADE COM A RESOLUÇÃO NORMATIVA ANEEL Nº 1.000/2021, RECEBERÃO DESCONTOS DE PELO MENOS 18%.?

Parágrafo Décimo Terceiro - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros produtos e serviços os quais visem a redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custeio mensal aqui praticado.

Parágrafo Décimo Quarto – Segue abaixo para acompanhamento dos serviços e benefícios propostos por esta cláusula, a tabela de economia estimada.



PLANILHA COMPARATIVA DE ECONOMIA		
SERVIÇOS E ATENDIMENTOS TERCERIZADOS EM GERAL - PR	CUSTOS ESTIMADOS DE MERCADO POR TRABALHADOR POR MÊS	GARANTIDO NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
BENEFÍCIO MED. E SEG. DO TRABALHO - PLANO PARTICIPATIVO REDUZ OS CUSTOS DA EMPRESA DISPONIBILIZANDO DESCONTOS SIGNIFICATIVOS PARA TODOS OS SERVIÇOS E EXAMES RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	R\$ 3,50	INCLUSO NO PACOTE
REGISTRO DE PONTO REMOTO PLATAFORMA PARA FACILITAR E AGILIZAR O REGISTRO DE PONTO DOS TRABALHADORES, COM A DISPONIBILIZAÇÃO DE UM APLICATIVO INSTALADO NO CELULAR DOS COLABORADORES	R\$ 4,00	INCLUSO NO PACOTE
CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES E CNPJ E CPF PARA SÓCIOS MÉDIA DE 2 SÓCIOS E UM EMPRESARIAL = R\$ 600,00 ANO	R\$ 50,00	INCLUSO NO PACOTE
TRIAGEM DE ATESTADO AUDITORIA DOS ATESTADOS MÉDICOS ENCAMINHADOS PELOS TRABALHADORES	R\$ 2,00	INCLUSO NO PACOTE
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA DISPONIBILIZA AS EMPRESAS DO SEGMENTO ATÉ 5 CONSULTAS COM INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADA SOBRE PESSOAS JURÍDICAS PARA FACILITAR TOMADA DE DECISÕES	R\$ 9,99	INCLUSO NO PACOTE
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA DISPONIBILIZA AS EMPRESAS DO SEGMENTO ATÉ 5 CONSULTAS COM INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADA SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA FACILITAR TOMADA DE DECISÕES	R\$ 5,99	INCLUSO NO PACOTE
FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL ATRAVÉS DE UM BANCO DIGITAL A EMPRESA TEM REDUÇÃO DAS TAXAS BANCÁRIAS	R\$ 5,00	INCLUSO NO PACOTE
MURAL DE EMPREGOS DISPONIBILIZA AS EMPRESAS UM SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS	R\$ 1,95	INCLUSO NO PACOTE
BENEFÍCIO REDUÇÃO DE CUSTO POR ENERGIA SUSTENTÁVEL DESCONTOS GARANTIDOS DE 10% NA CONTA DE ENERGIA DOS EMPREGADORES	R\$ 2,50	INCLUSO NO PACOTE
CONJUNTO DE BENEFÍCIOS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES. PARA EMPREGADORES: BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES: BENEFÍCIO NATALIDADE R\$ 1.300,00 BENEFÍCIO ALIMENTAR 12x CESTAS DE ALIMENTOS NO VALOR DE R\$ 800,00= R\$ 10.360,00 BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR 12x R\$ 750,00= R\$ 9.000,00 BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL R\$ 5.000,00 BENEFÍCIO PRÉ- INVENTÁRIO R\$ 2.200,00 BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL - TRABALHADORES BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL CÔNJUGE 5.000,00 BENEFÍCIO FINANCEIRO IMEDIATO CÔNJUGE 2.400,00	R\$ 9,75	INCLUSO NO PACOTE
CONSULTA MÉDICA ONLINE CLÍNICO GERAL DISPONÍVEL PARA OS USUÁRIOS	R\$ 9,90	INCLUSO NO PACOTE
ATENDIMENTO MÉDICO ONLINE GESTANTE ATENDIMENTO MÉDICO ONLINE COM ESPECIALISTA PARA OS USUÁRIOS	R\$ 9,50	INCLUSO NO PACOTE
APOIO PSICOLÓGICO PSICÓLOGOS DISPONÍVEIS PARA OS USUÁRIOS	R\$ 4,00	INCLUSO NO PACOTE
APOIO NUTRICIONAL NUTRICIONISTAS DISPONÍVEIS PARA OS USUÁRIOS	R\$ 4,00	INCLUSO NO PACOTE
APOIO SOCIAL ASSISTENTE SOCIAL DISPONÍVEL PARA OS USUÁRIOS	R\$ 4,00	INCLUSO NO PACOTE
APOIO NUTRICIONAL GESTANTE NUTRICIONISTAS DISPONÍVEIS PARA OS USUÁRIOS	R\$ 4,60	INCLUSO NO PACOTE
APOIO PSICOLÓGICO GESTANTE PSICÓLOGOS DISPONÍVEIS PARA OS USUÁRIOS	R\$ 4,60	INCLUSO NO PACOTE
CONTA CORRENTE VIRTUAL TRABALHADOR TEM REDUÇÃO DAS TAXAS BANCÁRIAS	R\$ 4,00	INCLUSO NO PACOTE
RECOLOCAÇÃO TRABALHADOR TEM ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS	R\$ 1,95	INCLUSO NO PACOTE
ECONOMIA DE ENERGIA DESCONTOS GARANTIDOS DE NO MÍNIMO 10% NA CONTA DE ENERGIA DO TRABALHADOR	R\$ 2,00	INCLUSO NO PACOTE
 2	R\$ 143,23	R\$ 31,00

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 ampliado sem 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 à 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 convenccionados 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 devida a multa de 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 às disposições contidas no §6º do art. 477 da CLT.

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

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 legítimos representantes 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 de que o 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, em dia ou em dias por semana, para a realização de atividades funcionais que exijam sua presença física, não descaracterizará o Regime de Teletrabalho exclusivo, isto é, continuará configurando-se como Regime de Teletrabalho exclusivo.

Também é permitida a adoção do 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 distância, 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 a 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 à utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício das respectivas atividades, bem como sobre aspectos ergonômicos e legais. Sempre que houver atualizações na legislação ou tecnológicas no sistema da Empresa, o empregado receberá a requalificação necessária, mediante 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 adotada a qualquer momento pelo Empregador, conforme a necessidade das operações e dos negócios, mas deverá ocorrer mediante pacto entre o Empregado e o Empregador, constando expressamente em documento escrito, via aditivo contratual individual, no caso de contrato de emprego em vigor, ou no momento da admissão, 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 CONTRATUAIS

A implementação do Regime de Teletrabalho pela Empresa, ajustada com o Empregado que anteriormente executava suas atividades em regime presencial, concederá prazo de transição de até 07 (sete) dias para organização do local de trabalho, adaptação às novas rotinas e assimilação das orientações da Empresa, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

No caso de alteração do contrato de teletrabalho para o regime presencial, o prazo de transição será de até 15 (quinze) dias.

As alterações contratuais deverão ser formalizadas por meio de aditivos contratuais, podendo ser por prazo determinado ou indeterminado.

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

O tempo de utilização de aplicativos ou programas de comunicação fora do período de trabalho não será considerado como tempo à disposição do empregador, sobreaviso ou prontidão, não gerando direito ao pagamento de horas extras.

Parágrafo sétimo – DO ACOMPANHAMENTO

O Empregador poderá realizar acompanhamento das atividades, respeitando a inviolabilidade do domicílio do empregado, mediante prévio acordo entre as partes.

Parágrafo oitavo – DA RESPONSABILIDADE POR EQUIPAMENTOS E DESPESAS

A Empresa fornecerá os recursos tecnológicos essenciais, não se responsabilizando por despesas de infraestrutura, como mobiliário, energia, internet, entre outros, que serão de responsabilidade do Empregado.

Alínea “a” – Será concedida ajuda de custo de 10% do piso salarial, proporcional no regime híbrido.

Alínea “b” – Empresas que já fornecem estrutura poderão negociar isenção mediante acordo sindical.

Alínea “c” – Equipamentos fornecidos permanecem sob responsabilidade do Empregado.

Alínea “d” – Não haverá outras ajudas de custo além das previstas.

Alínea “e” – Utilidades fornecidas não integram salário.

Alínea “f” – O Empregado deverá declarar que possui condições adequadas de trabalho.

Parágrafo nono – DO TERMO DE RESPONSABILIDADE

O Empregado deverá assinar termo comprometendo-se a seguir orientações de segurança e saúde no trabalho.

Parágrafo décimo – DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

O Empregado deverá preservar a confidencialidade das informações da Empresa e utilizar ferramentas de segurança adequadas.

Parágrafo décimo primeiro – DA CONFIDENCIALIDADE

O Empregado deverá cumprir as normas de conduta e LGPD, mantendo sigilo das informações.



Parágrafo décimo segundo – DA ERGONOMIA

O Empregado deverá garantir condições adequadas de trabalho, como mobiliário e internet.

Parágrafo décimo terceiro

Durante o teletrabalho, será garantido o pagamento mínimo de 50% do vale alimentação/refeição.

Parágrafo décimo quarto

Mesmo em teletrabalho, a empresa deverá manter os benefícios sociais e assistenciais previstos na convenção coletiva.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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\$ 31,00 (trinta e um 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/E-SOCIAL 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/E-SOCIAL. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED/E-SOCIAL por CNPJ da empresa na base territorial.

Parágrafo Segundo: Fica estipulada a multa de R\$ 50,00 (cinquenta 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 à 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

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. (ADCT, art. 10, "b")

Parágrafo único: A estabilidade supramencionada não se aplica nos casos de demissão por justa causa e às trabalhadoras temporárias regidas pela Lei 13.429/2017.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PRÉ-APOSENTADORIA

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

Parágrafo primeiro: Para fazer jus à estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar, durante os primeiros 30 (trinta) dias que iniciam o direito a essa estabilidade, a averbação do tempo de serviço mediante a entrega de certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada, caso o empregador, à 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 (uma) hora para refeição.

Parágrafo segundo: COMPARECIMENTO DO EMPREGADO NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA.

Caso seja necessário o comparecimento do empregado nas dependências da empresa para a realização de atividades específicas que exijam a sua presença, tal situação 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, entre outros).

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, sendo 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, empregador e empregado deverão firmar acordo individual de trabalho, 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 a 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, devendo este comprometer-se com sua guarda e preservação, bem como 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 serem adotadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, mediante assinatura de termo de responsabilidade a ser fornecido pelo empregador, comprometendo-se a seguir as instruções recebidas.

Parágrafo oitavo: MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS CONTRATUAIS.

O contrato de trabalho permanece 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 em sistema de controle disponibilizado, nos moldes da Portaria nº 373 do MTE.

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

Parágrafo décimo primeiro: Enquanto perdurar o contrato de trabalho em home office, 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 segundo: As empresas deverão conceder todos os benefícios sociais previstos nesta CCT aos empregados em regime de home office (benefício assistencial odontológico e médico ambulatorial, benefício social familiar e fundo de qualificação profissional), sendo vedada a coparticipação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA ASSINATURA ELETRÔNICA DE DOCUMENTOS

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e à luz da Lei 13.467/2017, as empresas ficam autorizadas a obter a assinatura dos empregados, de forma remota, em todo e qualquer documento por via eletrônica.

Parágrafo primeiro: A assinatura eletrônica, nos moldes da Medida Provisória nº 2.200-2/2001 e do Decreto nº 8.539/2015, 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.

Parágrafo segundo: A solução de assinatura eletrônica deverá garantir a segurança jurídica por meio de métodos auditáveis de rastreamento e verificação da identidade do signatário, como geolocalização, endereço IP, e-mail, senha, PIN, entre outros.

Parágrafo terceiro: Os documentos nato-digitais assinados eletronicamente são considerados originais para todos os efeitos legais.

Parágrafo quarto: O empregador deverá fornecer uma via do documento assinado ou permitir seu download pelo empregado.

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, caso identificado 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 de estas optarem pela utilização/aplicação 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 uma hora e meia de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de duas horas extras diárias, mas sejam superiores a 30 (trinta) horas extras mensais;

c) 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 aos 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;

A ausência do empregado do trabalho, para atender aos 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, fica acordado que as empresas, em situações determinadas pela tomadora de serviços e/ou pandemias, e por meio de acordo individual de compensação de horas, nos termos dos artigos 59, 59-A e 59-B da CLT, poderão compensar as horas não trabalhadas neste período devido à força maior e compensá-las pelo correspondente trabalho em outro período.

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

Parágrafo segundo: A compensação das horas será feita na proporção de uma hora de descanso por uma hora de trabalho, sendo que não ultrapasse o limite máximo de 10 (dez) horas 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 artigo 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 (quinze) minutos para lanches poderão reduzir o mesmo tempo do intervalo intrajornada de seus colaboradores, nos termos dos artigos 611, 611-A e 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 nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho.

PORTARIA Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011

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

Parágrafo único: As empresas que estiverem cumprindo as disposições da Portaria nº 1.510/2009 do MTE, utilizando o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho de ponto mensal.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do artigo 87 da Constituição Federal e os artigos 74, § 2º, e 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, resolve:

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

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

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

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

Art. 3º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

- I - restrições à marcação do ponto;
- II - marcação automática do ponto;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- I - estar disponíveis no local de trabalho;
- II - 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. 4º Em virtude do disposto nesta Portaria, o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no artigo 31 da Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, será no dia 1º de setembro de 2011.

Art. 5º Revoga-se a Portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Parágrafo único: As empresas que estiverem cumprindo as disposições da Portaria nº 1.510/2009 do MTE, utilizando o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho de 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, para 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 ao empregador ajustarem sua adoção através de acordo coletivo de trabalho específico com as entidades sindicais laborais convenientes.

Parágrafo primeiro: Sobre as horas excedentes à 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 por dia trabalhado e ao vale-refeição no valor mensal, 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 às empresas 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 fracionadas 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.

LICENÇA NÃO REMUNERADA**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

As empresas com número maior que 20 (vinte) empregados, por estabelecimento, concederão licença remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu 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 e, preferencialmente, com a indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), nos limites estabelecidos pela Resolução nº 1.658/2002 do Conselho Federal de Medicina. O atestado médico deverá ser entregue ao empregador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, contados a partir da data inicial (inclusive) de afastamento do empregado, ou até o dia em que o mesmo retornar ao trabalho no caso de afastamento de até 5 (cinco) dias. Atestados entregues fora desses prazos 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 a 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 nº 1018456 – Tema 935, fica instituída, nos termos aprovados em Assembleia Geral Extraordinária da categoria, a contribuição assistencial no valor de R\$ 90,00 (noventa reais), a ser paga por todos os empregados, exceto os trabalhadores temporários, 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/2026, e o repasse até o dia 10 de maio de 2026, mais o valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) no pagamento relativo ao mês de dezembro/2026.

Parágrafo primeiro: O atraso nos recolhimentos 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: Os recolhimentos deverão ser efetuados, impreterivelmente, até os dias 10/05/2026 e 10/01/2027, respectivamente, através de guias específicas baixadas no site do SIEMACO (www.siemaco.org.br) ou solicitadas através do e-mail cadastro@siemaco.org.br, e as guias dos trabalhadores representados pelo SINDASPEL através do e-mail sindaspel@sercontel.com.br, e as guias dos trabalhadores representados pelo SINTTEL através do e-mail contabilidade@sinttel.com.br.

Parágrafo terceiro: Por ocasião do desconto e do 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, e dos trabalhadores representados pelo SINTTEL através do e-mail 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 (dez) dias contados do registro desta norma convencional perante o 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 Assembleia Geral dos trabalhadores, taxa assistencial no valor de R\$ 90,00 (noventa reais) a ser descontada da remuneração dos empregados no mês de abril/2026, a ser paga até o dia 10 do mês de maio de 2026, e mais R\$ 60,00 (sessenta reais) a ser descontada da remuneração do mês de dezembro/2026, a ser paga até o dia 10 do mês de janeiro de 2027, ambas através de 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 descontada 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 (quinze) dias antes do primeiro desconto do empregado, entendendo-se que este direito será exercido até 30 de abril de 2026, 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/2026, 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 30/04/2026) 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 30/04/2026 e a segunda (com o valor do saldo) em guia (solicitada pelo e-mail atendimento@sindeprestem-pr.com.br) cujo vencimento será até o dia 30/05/2026;

B - R\$ 6.001,00 até R\$ 10.000,00 > em 3 parcelas, valores iguais e vencimentos dia 30/04/2026, 30/05/2026 e 30/06/2026;

C – A partir de R\$ 10.001,00 o parcelamento pode ser em até 5 vezes, com 1º. vencimento dia 30/04/2026.

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\$ 500,00 (quinhentos reais).

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

- a) até 15 dias de atraso – 2 % (dois por cento);
- b) 16 a 30 dias de atraso – 4 % (quatro por cento);
- c) 31 a 60 dias de atraso – 10% (dez por cento);
- d) 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento);



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

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

Parágrafo Primeiro - Conforme o que estabelece o artigo 513, alínea “e” da CLT, com a redação dada pela lei 13.467/2017, tese de repercussão geral fixada no Tema 935: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição” e Assembleia Geral Extraordinária de autorização para a cobrança e o recolhimento da Contribuição Assistencial 2025, realizada no dia 03 de março de 2026, devidamente convocada através de edital publicado no Jornal Diário Indústria e Comércio do dia 13 de fevereiro de 2026 – 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 autorizada 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 nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora / administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

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

CLÁUSULA 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 a regularidade dos seus recolhimentos sindicais até a data do pedido.

Parágrafo primeiro: Por força desta convenção e em atendimento ao art. 607 da CLT, ficam obrigadas todas as Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros 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, incluindo a tomada de preços, juntamente com os documentos de habilitação, a apresentação da 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.

Parágrafo quarto: Para sua segurança jurídica, os tomadores de serviços poderão solicitar aos sindicatos laboral e patronal a Carta de Anuência quanto a situação cadastral da empresa prestadora de serviços.

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 patronal 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, as 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 nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, 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 - NR 7, 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) o número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável;
- m) Prova da quitação das contribuições devidas aos sindicatos convenentes;
- n) 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 possuam contratos de serviços junto aos órgãos públicos, estaduais 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 de 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 com o 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 ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

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

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

Parágrafo quarto: para tanto, as empresas que prestem serviços ao setor público, pagarão mensalmente ao SIEMACO, SINTTEL e SINDASPEL, todo dia 15 (quinze), e a partir de março/2026, através de boletos específicos solicitados à entidade laboral: cadastro@siemaco.org.br, dos trabalhadores representados pelo SINDASPEL, através do email sindaspel@sercontel.com.br e dos trabalhadores representados pelo SINTTEL, através do email: contabilidade@sinttel.com.br, a título de Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, os valores conforme abaixo:

I – Empresas Associadas ao Sindicato Patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$ 15,00 (quinze reais) ao mês por empregado;

II – Empresas não Associadas ao Sindicato Patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$ 30,00 (trinta 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\$ 500,00 (quinhentos reais);

II) Empresas não associadas ao SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$ 1.000,00 (um mil reais), por evento e por funcionário.

Parágrafo sexto: as empresas que possuam contratos com o setor público, de acordo com esta cláusula, deverão encaminhar mensalmente ao SIEMACO, SINTTEL e SINDASPEL 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, dos trabalhadores representados pelo SINDASPEL, através do email sindaspel@sercontel.com.br, dos trabalhadores representados pelo SINTTEL, através do email: contabilidade@sinttel.com.br.

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO

De acordo com a Ementa nº 4, baixada pela Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Instrução de Serviço nº 1, de 17.06.99, fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho deverão ser efetuadas, preferencialmente, junto à 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, aplicando-se ao feito o preceito estabelecido no Enunciado nº 330 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 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; empresas de prestação de serviços de colocação e administração de mão de obra; empresas de locação e fornecimento de mão de obra; seleção de pessoal; serviços de recrutamento e de trabalho temporário nos termos da Lei 13.429/2017; 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 nova Convenção Coletiva de Trabalho já se encontra homologada, sendo esta base de representação 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 ficará 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, Arapongas, 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, Mirasselve, 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, Sertãoópolis, 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, Mandrituba/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

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 PUB

IZABEL APARECIDA DE OLIVEIRA PETIT MAITRE
PRESIDENTE
SIND.DOS EMPREG.EM EMPR.DE ASSEIO E CONSERV., LIMP.URBANA, L

ANGELA MARIA DE OLIVEIRA MERELES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, SERVICOS TERCEIRIZADOS E TEMPORARIOS EM GERAL DE CASCAVEL E REG.-SIEMACO CASCAVEL

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

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

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 CASCAVEL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA AGE FOZ DO IGUACU

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA AGE FRANCISCO BELTRAO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA AGE LONDRINA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA AGE MARINGA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - ATA AGE PONTA GROSSA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VII - ATA AGE SINEEPRES

[Anexo \(PDF\)](#)



ANEXO VIII - ATA AGE SINTTEL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IX - ATA AGE SINDASPEL

[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>.



