

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001904/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/06/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR035719/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.010937/2017-55  
**DATA DO PROTOCOLO:** 09/06/2017

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

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;

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 junho de 2017 a 31 de maio de 2019 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a terceiros nas áreas de Leitura, Medição e entrega de Avisos de Consumo de Energia Elétrica e Gás Encanado, 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 Regido pela Lei nº 6.019/74, Empregados em Agências de Emprego, Recrutamento, Seleção de Pessoal e de Recursos Humanos, Empregados em Empresas do Ramo de Sistema e Eletrônicos de Segurança, de modo geral, abrangendo as Atividades de Comercialização de Manutenção, Inspeção Técnica e Assistência de Sistemas e Eletrônicos, Empregados em Empresas Franqueadas dos Correios; Executando-se da Representação os Empregados nas Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação, Higiene, de Limpeza Pública Urbana, Vigilância e Segurança Patrimonial, Transporte de Valores e Escolta Armada, Empregados em Empresas de Prestação de Serviços Auxiliares de Transporte Aéreos, que presta, serviços em todos os Municípios do Estado do Paraná, e, Empregados em Empresas Terceirizadas que prestam serviços nos Estabelecimentos de Saúde, nos municípios de Adianópolis, Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Antonina, Araucária, Bolsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo do Tenente, Campo Largo, Campo Magro, Cerro Azul, Colombo, Contenda, Curitiba, Fazenda Rio Grande, Guaraqueçaba, Guaratuba, Itaperuçu, Lapa, Mandirituba, Matinhos, Morretes, Piên, Pinhais, Piraquara, Pontal do Paraná, Quatro Barras, Quitandinha, Rio do Sul, Tunas do Paraná, com abrangência territorial em PR.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

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

#### Grupo I)

1Almoxarife	R\$ 1.242,35
2Ascensorista	R\$ 1.150,00
3Assistente Administrativo/Assistente Pessoal/Assistente Financeiro	R\$ 1.178,60
4Assistente Contábil/Assistente Faturamento	R\$ 1.178,60
5Atendente	R\$ 985,18
6Atendente de Cobrança	R\$ 1.056,75
7Aux. Administrativo / Escritório/ Depto. Pessoal	R\$ 1.034,12
8Auxiliar de Almoxarifado	R\$ 1.135,67
9Auxiliar de Apoio Logístico	R\$ 1.135,67
10Auxiliar de Cozinha/ Cantineiro / Merendeiro	R\$ 1.135,67
11Auxiliar de Manutenção	R\$ 1.135,67
12Auxiliar de Produção/ Auxiliar Operações	R\$ 1.135,67
13Auxiliar de Serviços Gerais (Copeira)	R\$ 1.097,06
14Auxiliar de Serviços Gerais (limpeza e/ou Portaria)	R\$ 997,33
15Carregador ( Carga e Descarga )	R\$ 1.135,67
16Conferente	R\$ 1.135,67
17Contínuo / Office-boy	R\$ 997,33
18Controlador de Acesso	R\$ 1.059,87
19Cozinheiro	R\$ 1.183,00
20Demonstrador / Degustador / Promotor Trade Marketing	R\$ 1.001,47
21Empacotador / Repositor	R\$ 997,33
22Encarregado	R\$ 1.350,00
23Enlonador	R\$ 1.021,07
24Fiscal de apoio	R\$ 1.140,00
25Fiscal de Caixa	R\$ 1.140,00
26Fiscal de Loja	R\$ 1.140,00
27Fiscal de Pátio	R\$ 1.140,00
28Fiscal de Piso	R\$ 1.140,00
29Garagista	R\$ 1.178,57
30Operador de Empilhadeira	R\$ 1.450,00
31Operador de Máquina	R\$ 1.450,00
32Porteiro / Vigia	R\$ 1.059,87
33Porteiro / Vigia ( Escala de 12 x 36 )	R\$ 1.271,84
34Recepcionista	R\$ 1.059,87
35Tratador de Animais	R\$ 1.242,35
36Demais cargos	R\$ 1.242,35

## **Grupo II)**

1) Menor Aprendiz: a) 180 horas mensais: R\$ 742,10; b) 220 horas mensais: R\$ 907,02

**Parágrafo Primeiro:** Considerando que a duração da jornada de trabalho do menor aprendiz não pode exceder a 6 (seis) horas diárias (ou 180 horas mensais), sendo, inclusive, vedadas a prorrogação e a compensação de jornada, conforme dispõe a Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000, o piso salarial do menor aprendiz, neste caso, será de R\$ 652,81 (seiscentos e cinquenta e dois reais e oitenta e um centavos). Na hipótese do menor aprendiz ter completado o ensino fundamental, a jornada diária de trabalho poderá ser ampliada até o limite máximo de 8 (oito) horas (ou 220 horas mensais), se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

**Parágrafo Segundo:** Quando o empregado for contratado para cargos diversos dos mencionados nesta cláusula, será sempre assegurado o piso salarial mínimo de R\$ 1.242,35 (um mil, duzentos e quarenta e dois reais e trinta e cinco centavos).

**Parágrafo Terceiro:** O empregado sujeito ao cumprimento de jornada especial de trabalho, inferior às 220 horas mensais, que não constem no Grupo I do quadro de funções desta CCT, em razão de determinação contida em LEI, terá assegurado o piso salarial de R\$ 1.242,35 (um mil, duzentos e quarenta e dois reais e trinta e cinco centavos), aplicando-se a proporcionalidade salarial de acordo com a carga horária estabelecida.

## **CLÁUSULA QUARTA - 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.

### **Reajustes/Correções Salariais**

## **CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2017, com um percentual de 3,8% (**Três vírgula oito por cento**), a ser aplicado sobre os salários de junho de 2016, (respeitando-se as condições especiais firmadas em acordo coletivo de trabalho).

**Parágrafo Primeiro:** Os salários reajustados, na forma acima estabelecida, recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2016, de modo a dar plena, rasa e geral quitação a qualquer reajuste ou aumento a título de reposição, zerando, dessa forma, todas as

perdas salariais havidas no período de 01.06.2016 a 31.05.2017.

**Parágrafo Segundo:** Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2016, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

MÊS DE ADMISSÃO	COEFICIENTE DE CORREÇÃO
JUNHO/16	1,0380
JULHO/16	1,0320
AGOSTO/16	1,0247
SETEMBRO/16	1,0220
OUTUBRO/16	1,0200
NOVEMBRO/16	1,0189
DEZEMBRO/16	1,0170
JANEIRO/17	1,0163
FEVEREIRO/17	1,0142
MARÇO/17	1,0098
ABRIL/17	1,0074
MAIO/17	1,0055

**Parágrafo Terceiro.** Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2016 a 31.05.2017.

**Parágrafo Quarto.** Não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antigüidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, equiparação salarial judicial.

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

**Parágrafo Sexto.** As empresas representadas pelo SINDEPRESTEM-PR, que comprovadamente estiverem em dificuldades financeiras para cumprir o que determina o *caput* desta cláusula, poderão pleitear, junto às entidades sindicais signatárias, a discussão e a flexibilização da forma de aplicação do reajuste, bem como o parcelamento do índice de correção salarial ajustado, via resolução intersindical, em até 30 (trinta) dias após registro e arquivamento deste instrumento na Superintendência Regional do Trabalho.

**Parágrafo Sétimo.** Todos os acordos de parcelamento do índice de reposição salarial instituído neste instrumento coletivo deverão ter a participação do SINDEPRESTEM-PR.

#### Descontos Salariais

#### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS SALARIAIS

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e em conformidade com o disposto no inciso XXVI

do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, as empresas ficam autorizadas a efetuar os descontos, em folha de pagamento de salários, dos valores relativos a seguro de vida em grupo, associação de empregados, alimentação, planos médico-odontológicos e tratamentos odontológicos (**excetuando-se o benefício social odontológico e o benefício social familiar estatuído nesta convenção, e que não admite a coparticipação**); convênios com farmácias, supermercados e congêneres, telefonemas particulares e outros, desde que seja assegurada a livre adesão do empregado a estes benefícios e que os descontos sejam por eles autorizados expressamente.

**Parágrafo Primeiro:** Nos termos do artigo 545 da CLT, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado, e cujo desconto independe dessas formalidades.

**Parágrafo Segundo:** 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.

### **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 de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA OITAVA - QUINQUÊNIO**

Fica assegurado a todo empregado o percentual de 2% (dois por cento), a cada cinco anos de trabalho na mesma empresa, a contar da data da sua admissão.

**Parágrafo Primeiro:** O adicional previsto nesta cláusula incidirá, mensalmente, sobre o salário nominal, a partir do mês que completar cada período de cinco anos de trabalho.

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

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

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

### Outros Adicionais

#### CLÁUSULA DÉCIMA - 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 ao Ministério do Trabalho, 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 – necessários à diminuição da insalubridade/risco.

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

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

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

### Comissões

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMISSIONADOS

Ao empregado remunerado por comissões fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima mensal equivalente ao piso salarial correspondente ao cargo ocupado, de acordo com a previsão contida na cláusula 3ª desta Convenção, nela incluído o descanso semanal remunerado,

que somente prevalecerá no caso das comissões aferidas em cada mês não atingir o valor da garantia.

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

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONCESSÃO DE TÍQUETE-REFEIÇÃO

I – As empresas sediadas ou que prestem serviços em **Curitiba, Araucária, Campo Largo, Colombo, Pinhais e São José dos Pinhais**, por força de obrigação instituída em convenção coletiva de trabalho, e mantida por aprovação da Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 02 de junho de 2017, que resultou neste Instrumento Coletivo, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 17,50** (dezesete reais e cinquenta centavos) em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados no mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação que rege a matéria.

II - As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número de habitantes, segundo o Censo-2010, seja **superior a 300.000, e estejam localizadas no interior do Estado do Paraná (Maringá)**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 15,20** (quinze reais e vinte centavos) em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

III – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número de habitantes, segundo o Censo-2010, seja **superior a 200.000, porém inferior a 300.000 habitantes (Cascavel e Foz do Iguaçu)**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete- refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 14,00** (quatorze reais) em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

IV – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número, segundo o Censo-2010, seja superior a 100.000 habitantes, porém inferior a 200.000 habitantes **(Almirante Tamandaré, Apucarana, Araongas, Guarapuava, Paranaguá, Toledo e Umuarama)** fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale- alimentação no valor mínimo de **R\$ 8,75** (Oito reais e setenta e cinco centavos) em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

V – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios cujo número, segundo o Censo-2010, seja inferior a 100.000 habitantes fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 4,70** (quatro reais e setenta centavos) em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

**Parágrafo Primeiro.** O desconto previsto no item II desta cláusula limita-se até **17,33%** do valor do benefício.

**Parágrafo Segundo.** O desconto previsto no item III desta cláusula limita-se até **16%** do valor do benefício.

**Parágrafo Terceiro.** O desconto previsto no item IV desta cláusula limita-se até **10%** do valor do benefício.

**Parágrafo Quarto.** O desconto previsto no item V desta cláusula limita-se até **5,33%** do valor do benefício

**Parágrafo Quinto.** As empresas sediadas ou que prestem serviços em quaisquer dos Municípios citados nesta cláusula, 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 Sexto.** As empresas que, comprovadamente, fornecem benefício equivalente para garantir a alimentação dos seus empregados (tíquete-alimentação, cesta básica, e outros) ficam eximidas do cumprimento desta cláusula.

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

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

**Parágrafo Nono.** Tendo em vista as peculiaridades do setor de terceirização de mão de obra, inclusive, mão de obra temporária (tais como: contratos individuais de trabalho de curta duração; grande quantidade de tomadores em vários municípios; ausência de rede de atendimento dos serviços de cartão/vale em municípios de menor porte econômico; entre outras), fica facultado aos empregadores a concessão do auxílio-alimentação, em dinheiro, desde que esta prática seja adotada, para atender situações excepcionais e desde que, seja autorizada, **necessariamente**, através da formalização de acordo coletivo de trabalho com o sindicato obreiro.

#### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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, 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 desde que, seja autorizada, **necessariamente**, através da



formalização de acordo coletivo de trabalho com o sindicato obreiro.

**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 QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL

TODASas empresas sediadas ou que prestem serviços nos Municípios de Curitiba e região metropolitana de Curitiba e nos municípios de Antonina, Guaraqueçaba, Guaratuba, Matinhos, Morretes, Paranaguá e Pontal do Paraná (Litoral do Estado), fornecerão, a título de benefício social, aos seus empregados, o convênio odontológico do SINEEPRES, em conformidade com as disposições contidas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), além das condições estabelecidas nos parágrafos seguintes:

**Parágrafo Primeiro:** As empresas pagarão ao SINEEPRES, a título de benefício social odontológico, o valor mensal de **R\$ 16,50 (dezesesseis reais e cinquenta centavos)**, por empregado.

**Parágrafo Segundo:** A concessão do benefício não está vinculada à participação do empregado no custeio, sendo vedada, portanto, a coparticipação.

**Parágrafo Terceiro:** O SINEEPRES obriga-se a efetuar ampla divulgação aos seus associados sobre os serviços odontológicos oferecidos, bem como as empresas cederão espaço em seu quadro de editais e outros meios que achar conveniente para a divulgação do benefício.

**Parágrafo Quarto:** Os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados através de guia única de recolhimento, até o dia 15 (quinze) de cada mês, (relativamente ao mês imediatamente anterior), vinculado à relação dos empregados e eventuais dependentes, que deverá ser encaminhada ao sindicato laboral juntamente com a cópia da guia de recolhimento quitada, no máximo até o dia 20 (vinte), após o recolhimento.

**Parágrafo Quinto:** A concessão do benefício não será obrigatória enquanto o empregado estiver sob contrato de experiência.

**Parágrafo Sexto:** O empregado e os eventuais dependentes passam a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte ao da entrega das mencionadas guias e relação de empregados e dependentes.

**Parágrafo Sétimo:** A presente cláusula não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim.

**Parágrafo Oitavo:** 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 Nono:** Fica esclarecido que a presente cláusula aplica-se aos empregados efetivos e com contratos terceirizados (junto ao tomador de serviços), ficando pactuado entre as partes que, esta cláusula não se aplicará aos trabalhadores temporários regidos pela Lei 6.019/74, ficando as empresas isentas de qualquer ônus.

**Parágrafo Décimo:** Por tratar-se de um benefício social, esta cláusula deverá ser respeitada por todas as empresas.

**Parágrafo Décimo primeiro:** Fica instituída uma multa equivalente a 5% (cinco por cento) do maior piso salarial previsto nesta CCT, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do sindicato profissional.

**Parágrafo Décimo segundo:** O valor do benefício expresso no parágrafo primeiro desta cláusula será automaticamente corrigido mediante a aplicação da variação do INPC acumulado dos últimos 12 meses imediatamente anteriores à data-base (junho de um ano, a maio do ano seguinte).

**Parágrafo Décimo terceiro:** Esta cláusula aplica-se somente aos empregados representados pelo Sineepres.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

As entidades sindicais laborais convenientes, prestarão indistintamente a todos os trabalhadores subordinados à esta Convenção Coletiva de Trabalho, Empregados efetivos e terceirizados (junto ao tomador de serviços), benefícios sociais em caso de: nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelos sindicatos e discriminada no Manual de Orientação e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas entidades Sindicais Convenientes.

**Parágrafo Primeiro:** A prestação do benefício social familiar iniciará **a partir de 01/07/2017**, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual de Orientação e Regras, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento das entidades sindicais profissionais, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, sem a coparticipação do empregado, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/08/2017**, o valor **total de R\$ 10,00 (dez reais)** por trabalhador que possuam, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**Parágrafo Terceiro:** Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto:** O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação

permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**Parágrafo Quinto:** O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por falta de pagamento, efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, ou comunicar o evento após o prazo de 90 (noventa) dias, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize sua situação no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do Manual de Orientação e Regras.

**Parágrafo Sexto:** Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, a empresa deverá constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, para preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT. Mensalmente, estará disponível no site da Gestora um novo Certificado de Regularidade o qual deverá ser apresentado ao contratante quando solicitado e ao homologador quando das rescisões trabalhistas.

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

**Parágrafo Oitavo:** O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

**Parágrafo Nono:** As empresas deverão encaminhar a cópia da guia de recolhimento aos sindicatos laborais Sineepres e Sindaspel em suas respectivas bases de representação, acompanhada da relação dos empregados beneficiados por esta cláusula, impreterivelmente até o dia 15 (quinze) de cada mês, a partir de Agosto/17.

**Parágrafo Décimo:** Caso haja admissão ou demissão do empregado, a empresa deverá encaminhar cópia do CAGED aos Sindicatos laborais.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Fica também instituído, à conta da assistência social e familiar aqui especificada, o benefício equivalente a R\$ 500,00 (quinhentos reais), em parcela única, quando do nascimento do filho(a) do empregado (a), que deverá comunicar formalmente ao Sineepres ou ao Sindaspel, em sua respectiva base de representação, até 90 (noventa) dias, com a devida certidão de nascimento, sob pena de não o fazendo neste período, perder o referido benefício.

**Parágrafo Décimo Segundo:** Os demais benefícios abrangidos por esta cláusula são os seguintes: a) Cartão farmácia natalidade – parcela única de R\$ 100,00 (cem reais) para compras em rede conveniada; b) Serviço funeral – parcela única de R\$ 3.000,00 (três mil reais), em caso de falecimento do empregado; do cônjuge e/ou do filho do empregado; c) Benefício Alimentar em caso de falecimento ou incapacitação permanente do empregado: 12 (doze) cestas de alimentos, cujo valor mensal é de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais); d) Reembolso em caso de falecimento do empregado no valor de até R\$ 1.000,00 (um mil reais), a ser repassado à empresa para fins da rescisão de contrato de trabalho.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** Excetuam-se deste benefício os Trabalhadores Temporários,

regidos pela Lei 6.019/74.

**Parágrafo Décimo Quarto:** O descumprimento da presente cláusula incorrerá na multa equivalente a R\$ 20,00 (vinte reais), por mês de atraso e por trabalhador, em favor da entidade sindical laboral conveniente prejudicada

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades  
Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA**

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

**Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TEMPORÁRIOS**

Ficam asseguradas aos trabalhadores temporários, as garantias mínimas estabelecidas na Lei nº 6.019/74, bem como na Lei 13.429/2017.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas deverão efetuar a homologação do termo de rescisão do contrato individual de

trabalho do empregado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data do pagamento das verbas rescisórias. Os prazos para pagamento das verbas rescisórias deverão obedecer as disposições contidas no §6º, do art. 477, da CLT.

**Parágrafo Único:** Tendo em vista a especificidade do contrato de trabalho temporário, previsto na Lei nº 6.019/74, onde o seu termo final está vinculado ao encerramento do prazo estipulado em contrato entre Empregador e Empregado, sendo de até 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias, ou devido ao término do seu motivo justificador, seja pela necessidade de substituição transitória de pessoal, seja por demanda complementar de serviços, que uma vez cessado traz como consequência a abrupta rescisão contratual, aplica-se neste caso, o prazo para quitação das respectivas verbas rescisórias previsto no artigo 477, §6º, alínea 'b', da CLT.

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

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 aos trabalhadores Temporários regidos pela Lei 6.019/74.

### **Estabilidade Aposentadoria**

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

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

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

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

**Parágrafo Terceiro:** A estabilidade prevista nesta cláusula não se aplica nas hipóteses de

encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

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

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REEMBOLSO DE DESPESAS DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL**

As despesas realizadas pelos empregados em cursos de especialização ou reciclagem profissional em línguas estrangeiras, necessárias ao desempenho de suas funções, serão reembolsadas pela empresa em 50% (cinquenta por cento), desde que aprovadas previamente, por escrito, pela empresa.

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 pelas entidades sindicais laborais convenientes.

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

##### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

##### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS**

As

pessoas jurídicas representadas pelo SINDEPRESTEM/PR poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelos sindicatos signatários, 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 nos sábados, domingos e feriados, exceto para aqueles segmentos cuja atividade laboral exija o trabalho nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito, aos sindicatos de trabalhadores, com a participação do SINDEPRESTEM-PR, para apreciação e posterior autorização para elaboração de acordos específicos;
- d)** A ausência do empregado do trabalho, para atender os seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com o empregador, poderá ser compensada através do banco de horas na razão de uma hora por uma hora.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALOS PARA DESCANSO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALOS PARA LANCHES**

Os intervalos de até 15 (quinze) minutos para lanches, nas empresas que adotam tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada do empregado.

#### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

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

### **PORTARIA Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011**

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

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

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

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

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

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

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

Art. 3º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir: I - restrições à marcação do ponto;

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

Art. 4º Em virtude do disposto nesta Portaria, o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no art. 31 da Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, será no dia 1º de setembro de 2011.

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

CARLOS ROBERTO LUPI

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA**

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

#### **Faltas**

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

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (PN nº 095 – TST)

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

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

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO APÓS 19H30**

Os empregados que tiverem a jornada diária prorrogada, em virtude de cumprimento de jornada de trabalho extraordinária (horas-extras) sem interrupção e desde que permaneçam à disposição do empregador em horário que exceda às 19h30, farão jus a uma refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento a título de auxílio-alimentação, considerados os mesmos limites e padrões previstos na cláusula desta Convenção.

**Parágrafo Único:** A parcela de que trata o *caput* deste artigo não integrará o salário para quaisquer fins.

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

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

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

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

### **Férias e Licenças**

## Duração e Concessão de Férias

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

As férias serão concedidas por ato do empregador, podendo ser fracionada em até dois períodos, um dos quais, não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

**Parágrafo Primeiro:** O início do gozo das férias nunca poderá coincidir com dias destinados ao descanso, tais como, sábados, domingos e feriados.

**Parágrafo Segundo:** Nos casos de pedido de demissão, o trabalhador que contar com quinze dias ou mais de serviço na empresa e menos de 01 (um) ano contado da data da admissão, fará jus ao recebimento das férias proporcionais relativo ao período efetivamente trabalhado.

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

## Licença não Remunerada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com número maior que 20 (vinte) empregados, por estabelecimento, concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participarem de reuniões, conferências, congressos e simpósios. A licença será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 5 (cinco) dias sucessivos ou 10(dez) dias alternados no ano.

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Exames Médicos

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

**Parágrafo Único:** O exame médico demissional será dispensado sempre que houver sido realizado qualquer outro exame médico obrigatório em período inferior a 135 dias, para empresas

de grau de risco 1 ou 2 e inferior a 90 dias para empresas de grau de risco 3 ou 4, conforme item 7.4.3.5 da NR-7. Esses prazos poderão ser ampliados em até mais 135 dias ou mais 90 dias, respectivamente, em decorrência de negociação coletiva, com assistência de profissional indicado de comum acordo entre as empresas e os Sindicatos Patronal e Laboral, conforme o item 7.4.3.5.1 da NR-7.

### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 - ATIVIDADES SINDICAIS**

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

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Fica instituída nos termos dos artigos 462 e 545, combinados com o artigo 513, alínea "e", da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), e na forma fixada pela Assembleia Geral Extraordinária, a Contribuição Assistencial/Negocial de 5% (cinco por cento) de cada trabalhador, a ser paga pelos empregados aos sindicatos laborais convenientes: SINEEPRES e SINDASPEL, relativo à sua respectiva base territorial de representação, devendo os empregadores fazer o respectivo desconto dos salários devidamente corrigidos pela cláusula 4ª deste instrumento coletivo, em 02 (duas) parcelas da seguinte forma: a) 2,5% (dois e meio por cento), a ser descontado no mês de junho/17, e o repasse a ser efetuado até o dia 10/07/2017; b) 2,5 (dois e meio por cento), a ser descontado no mês de novembro/17, cujo repasse deverá ser efetuado até o dia 11/12/2017.

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento deverá ser efetuado através de guias específicas encaminhadas pelo SINEEPRES e pelo SINDASPEL.

**Parágrafo Segundo:** O atraso no recolhimento incorrerá em multa de:

- A) até 15 (quinze) dias de atraso 5% (cinco por cento);
- B) até 30 (trinta) dias de atraso 10% (dez por cento);
- C) até 60 (sessenta) dias de atraso 20% (vinte por cento);
- D) até 90 (noventa) dias de atraso 30% (trinta por cento);
- E) acima de 90 (noventa) dias de atraso 50% (cinquenta 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 Terceiro:** Fica assegurado o direito de oposição, mediante documento escrito, individual e de próprio punho, entregue diretamente na sede do sindicato conveniente, até dez dias após o registro desta convenção na SRTE/PR, conforme entendimento do TST e do MTE, não sendo aceitas, em hipótese alguma documentos via sistema eletrônico (e-mails).

**Parágrafo Quarto:** Por ocasião do desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial/Negocial, as empresas se obrigam a remeter ao SINEEPRES e ao SINDASPEL a relação dos empregados que tiveram o desconto no prazo máximo de 15 (quinze) dias após o recolhimento.

**Parágrafo Quinto:** As partes adotam o entendimento do MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, através da ordem de serviço nº 01, de 24/03/2009, que em seu teor trata o seguinte, o MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso de suas atribuições e em face da necessidade de baixar interpretação, a ser seguida pelos órgãos singulares do Ministério do Trabalho e Emprego, no que concerne à cobrança da contribuição assistencial pelas entidades sindicais, resolve:

Art. 1º É possível a cobrança da contribuição assistencial de todos os trabalhadores, quando: I – for instituída em assembleia geral, com ampla participação dos trabalhadores da categoria; II – estiver prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho; e

III – for garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto no salário.

Art. 2º Para a legalidade da cobrança, o sindicato deverá informar ao empregador e aos empregados o valor ou a forma de cálculo da contribuição assistencial.

§1º O direito de oposição do empregado não sindicalizado deve ser exercido por meio de apresentação de carta ao sindicato no prazo de dez dias do recebimento da informação prevista no caput.

§2º Havendo recusa do sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá enviá-la via postal, com aviso de recebimento.

§3º Deverá o empregado não sindicalizado apresentar ao empregador, para que ele se abstenha de efetuar o desconto, comprovante de recebimento, pelo sindicato, da carta de oposição, ou o aviso de recebimento da empresa de correios.

Art. 3º No cumprimento dos pressupostos desta Ordem de Serviço, não deverá ser considerada ilegal, pelos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego, a cláusula de instrumento normativo que institua a contribuição assistencial.

CARLOS LUPI

MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO

**Parágrafo Sexto:** As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhadas aos respectivos sindicatos laborais.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REVERSÃO PATRONAL**

Com fundamento no art. 513, alínea “e”, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em **02/06/2017**, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal de **3%** (três por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de julho (anualmente), devidamente atualizada nos termos da cláusula de reajuste/correção salarial do respectivo instrumento coletivo, a ser paga em cota única, pelos empregadores, até **31 de agosto de 2017**, em favor do SINDEPRESTEM-PR, através de boleto bancário a ser enviado por esta entidade sindical patronal.

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

- a) até 15 dias de atraso – 2 % (dois por cento);
- b) 16 a 30 dias de atraso – 4 % (quatro por cento);
- c) 31 a 60 dias de atraso – 10% (dez por cento);
- d) 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento);
- e) acima de 90 dias de atraso – 20% (vinte por cento).
- f) juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração, aplicado sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei.

**Parágrafo Segundo:** Caso seja ajuizada ação de cobrança, o devedor responderá pelos

honorários advocatícios de 20% (vinte por cento).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As empresas locadoras de mão-de-obra temporária, e as empresas de prestação de serviços terceirizáveis (com prazo determinado) efetuarão o desconto (com o respectivo repasse ao SINEEPRES e ao SINDASPEL, em suas respectivas bases de representação sindical) da contribuição sindical que trata os artigos 578 e seguintes da CLT, de todos os seus trabalhadores, inclusive dos trabalhadores temporários (regidos pelas Leis 6.019/74 e 13.429/17), no mês em que determina o desconto (março), ou no primeiro mês de pagamento nos casos em que o trabalhador não tenha trabalhado no mês destinado ao desconto da contribuição.

**Parágrafo Único:** Os trabalhadores que permanecerem por mais de 15 (quinze) dias de trabalho na mesma empresa estarão sujeitos ao desconto, conforme contidos nos Art. 589 e seguintes da CLT.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO**

As entidades sindicais (patronal e obreira) estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão negativa de débito junto às mesmas, sendo que as requerentes deverão comprovar a regularidade dos seus recolhimentos sindicais até a data do pedido.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACORDO COLETIVO**

Fica permitida a celebração de acordo coletivo de trabalho entre a entidade sindical de trabalhadores e as empresas, para compensação e/ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições constitucionais, devendo ser encaminhado à entidade sindical dos empregados para homologação.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 às entidades sindicais laborais.

**Parágrafo Único:** Quando da homologação da rescisão contratual, o sindicato profissional conveniado 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RENEGOCIAÇÃO**

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alterações substanciais das condições de trabalho e salário, as partes reunir-se-ão para examinar seus efeitos e adotar medidas que julguem necessárias.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIVULGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

As partes que firmam o presente instrumento se comprometem a divulgar os seus termos aos seus representados, empregados e empregadores.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES**

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

for por dolo e o empregado tiver sido indenizado, a multa fica reduzida em 50% (cinquenta por cento).

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA DO ACORDO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, vigorará pelo período de 2(dois) anos, a partir de 1º de junho de 2017 a 31 de maio de 2019, e a data-base da categoria em 1º de junho, exceto para as cláusulas de natureza econômica, cuja renegociação será anual, no período da data-base, sendo aplicada para todos os empregados em Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros, Agências de Emprego e de Recursos Humanos; Prestação de Serviços de Assessoria de Marketing e Merchandising; Consultorias de Recursos Humanos; Empresas de Prestação de Serviços de Colocação e Administração de Mão de Obra; Empresas de Locação e Fornecimento de Mão de Obra; Seleção de Pessoal: Serviços de Recrutamento e de Trabalho Temporário nos termos da Lei 6.019/74, que prestem serviços no Estado do Paraná.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES SOBRE BASE TERRITORIAL**

O SINDEPRESTEM/PR, declara ter base territorial em todo o Estado do Paraná, conforme constante em sua certidão de registro sindical, devidamente expedida pelo Ministério do Trabalho.

O SINEEPRES, declara ter base territorial no Estado do Paraná, EXCETO nos municípios de Londrina, 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, Sertanópolis, Sertaneja, Siqueira Campos, Tamarana, Tomazina e Uraí, cuja base territorial pertence ao SINDASPEL.

**Parágrafo Primeiro:** Fica esclarecido ainda que os sindicatos laborais convenientes representam todos os empregados em Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros, Agências de Emprego e de Recursos Humanos; Prestação de Serviços de Assessoria de Marketing e Merchandising; Consultorias de Recursos Humanos; 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 nos termos da Lei 6.019/74, que prestem serviços no Estado do Paraná.

**Parágrafo Segundo:** As empresas representadas pelo Sindeprestem-PR deverão observar em

licitações e tomadas de preços a aplicabilidade desta convenção, que poderá ser utilizada para serviços terceirizados de portaria, recepcionistas, serviços administrativos, de logística e na área de produção e atividades afins.

**Parágrafo Terceiro:** Excetuam-se somente desta representação serviços específicos de limpeza pública e urbana e serviços de segurança (vigilância e escolta armada).

**Parágrafo Quarto:** As empresas deverão anotar no contrato de trabalho do empregado o Sindicato laboral à qual o trabalhador pertença, relacionados às especificidades dos parágrafos 2º e 3º, desta cláusula.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - VALORIZAÇÃO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS**

As entidades sindicais laborais signatárias do presente instrumento obrigam-se a comparecer em Juízo, na sua respectiva base territorial, em defesa do que foi pactuado, na hipótese de medida judicial movida por trabalhador que objetive discutir a validade e/ou legalidade das cláusulas do presente instrumento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - APRENDIZ - BASE DE CÁLCULO**

Para as empresas que possuem dentre as suas atividades econômicas a prestação de serviços terceirizados, a base de cálculo para se apurar a cota legal de aprendizes, nos termos do artigo 429 da CLT, será individualizada a cada tomador de serviço, sem prejuízo de desconsiderar desta base de cálculo as exclusões previstas em Lei.

**Parágrafo Único:** Em casos de contratações para órgãos Públicos por meio de Processo Licitatório, a contratação de Aprendizes será de acordo com o estabelecido em cada Edital Licitatório.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PCD BASE DE CÁLCULO**

Para as empresas que possuem dentre as suas atividades econômicas a prestação de serviços terceirizados, a base de cálculo para se apurar a cota de empregados portadores de deficiência ou reabilitados, nos termos do artigo 93, da Lei nº 8.213/91, será individualizada a cada tomador de serviço.

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ENVIO DE ENTREGA DE RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES**

As empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho deverão encaminhar aos respectivos sindicatos laborais, cópia dos seguintes documentos que contenham a relação dos empregados e sua respectiva remuneração:

**Parágrafo Primeiro:** DA RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), e/ou documento equivalente, anualmente até o dia 30 de abril, após o envio do documento protocolado junto ao Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Segundo:** DO CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), impreterivelmente até o dia 30 (trinta) do mês subsequente à entrega do documento protocolado junto ao Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** DO SIRETT (Sistema de Registro de Empresas de Trabalho Temporário), impreterivelmente até o dia 30 (trinta) do mês subsequente à entrega do documento protocolado junto ao Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Quarto:** Fica instituída uma multa equivalente a 1% (um por cento) do maior piso salarial previsto nesta CCT, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do sindicato laboral.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FORO COMPETENTE**

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho de Curitiba, no caso do Sineepres, e o foro da Justiça do Trabalho de Londrina, no caso do Sindaspel, para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação da presente convenção, tanto em relação às cláusulas normativas quanto às obrigacionais.

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 convenentes e os trabalhadores pertencentes às categorias profissionais das respectivas entidades sindicais laborais.

**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**

**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**

**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.**

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA SINEEPRES 2017**

[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>.