

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001431/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/06/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR030001/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.008120/2019-89
DATA DO PROTOCOLO: 12/06/2019

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;

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 2019 a 31 de maio de 2021 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, com abrangência territorial em PR.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2019 a 31/05/2020

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\$ 1.317,88
2Ascensorista	R\$ 1.219,92
3Assistente Administrativo/Assistente Pessoal/Assistente Financeiro	R\$ 1.250,25
4Assistente Contábil/Assistente Faturamento	R\$ 1.250,25
5Atendente	R\$ 1.204,71
6Atendente de Cobrança	R\$ 1.231,07
7Aux. Administrativo / Escritório/ Depto. Pessoal	R\$ 1.204,71
8Auxiliar de Almoxarifado	R\$ 1.204,71
9Auxiliar de Apoio Logístico	R\$ 1.204,71
10Auxiliar de Cozinha/ Cantineiro / Merendeiro	R\$ 1.204,71
11Auxiliar de Manutenção	R\$ 1.204,71
12Auxiliar de Produção/ Auxiliar Operações	R\$ 1.204,71
13Auxiliar de Serviços Gerais (Copeira)	R\$ 1.084,77
14Auxiliar de Serviços Gerais (limpeza e/ou Portaria)	R\$ 1.084,77
15Carregador (Carga e Descarga)	R\$ 1.204,71
16Conferente	R\$ 1.204,71
17Contínuo / Office-boy	R\$ 1.062,36
18Controlador de Acesso	R\$ 1.124,31
19Cozinheiro	R\$ 1.254,92
20Demonstrador / Degustador / Promotor Trade Marketing	R\$ 1.062,36
21Empacotador / Repositor	R\$ 1.057,97
22Encarregado	R\$ 1.432,08
23Enlonador	R\$ 1.083,16
24Fiscal de apoio	R\$ 1.209,31
25Fiscal de Caixa	R\$ 1.209,31
26Fiscal de Loja	R\$ 1.209,31
27Fiscal de Pátio	R\$ 1.209,31
28Fiscal de Piso	R\$ 1.209,31
29Garagista / manobrista	R\$ 1.250,25
30Operador de Empilhadeira	R\$ 1.538,16
31Operador de Máquina	R\$ 1.538,16
32Porteiro / Vigia	R\$ 1.124,31
33Porteiro / Vigia (Escala de 12 x 36)	R\$ 1.349,17
34Recepcionista	R\$ 1.124,31
35Tratador de Animais	R\$ 1.317,88
36Cuidador de Idosos	R\$ 1.323,40
37Telefonista	R\$ 1.084,77
38Auxiliar de Logística 1	R\$ 1.084,77
39Auxiliar de Logística 2	R\$ 1.301,72
40Supervisor	R\$ 1.757,88
41Garçom	R\$ 1.223,04
42Demais Cargos	R\$ 1.323,34



Grupo II)

1) Aprendiz: 220 horas mensais: R\$ 1.010,00 (um mil e dez reais).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2019 a 31/05/2020

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2019, com um percentual de 4% (**Quatro por cento**), a ser aplicado sobre os salários de junho de 2018.

Parágrafo primeiro: Os salários reajustados na forma acima estabelecida, dão plena, rasa e geral quitação a qualquer reajuste ou aumento salarial.

Parágrafo segundo: Para os empregados admitidos após o mês de junho de 2018, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme a tabela seguinte:

MÊS DE ADMISSÃO	COEFICIENTE DE CORREÇÃO
JUNHO/18	1,0400
JULHO/18	1,0381
AGOSTO/18	1,0362
SETEMBRO/18	1,0300
OUTUBRO/18	1,0284
NOVEMBRO/18	1,0242
DEZEMBRO/18	1,0208
JANEIRO/19	1,0181
FEVEREIRO/19	1,0100
MARÇO/19	1,0089
ABRIL/19	1,0054
MAIO/19	1,0035

Parágrafo terceiro. Fica autorizada a compensação das antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2018 a 31.05.2019.

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 partes, à Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, fixam a vigência da presente convenção coletiva de trabalho pelo período de 2 (dois) anos, exceto para as cláusulas econômicas que terão negociação no período da data-base de 2020, cujo mês é junho.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e à Luz da Lei 13.467/17, que trata da nova legislação trabalhista e do negociado sobre o legislado, as empresas ficam autorizadas a 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, o benefício social familiar, o fundo de qualificação profissional e o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, estatuídos nesta convenção, cujos valores são integralmente recolhidos pelas empresas, e que não admitem a coparticipação do empregado**); 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: À Luz da Lei 13.467/2017, os empregadores deverão descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições devidas ao sindicato devidamente aprovadas em assembleia da categoria, quando por este notificado.

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.

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

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

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

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

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA OITAVA - 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.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

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

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

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMISSIONADOS

Ao empregado remunerado por comissões fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima mensal equivalente ao piso salarial correspondente ao cargo ocupado, de acordo com a previsão contida na cláusula 3ª desta Convenção, 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 - CONCESSÃO DE TÍQUETE-REFEIÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2019 a 31/05/2020

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 17/05/2019, que resultou neste Instrumento Coletivo, fornecerão aos seus empregados efetivos e terceirizados (exceto os trabalhadores temporários, cujo benefício será o mesmo do tomador de serviços), tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 22,00** (Vinte e dois reais) 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 e terceirizados (exceto os trabalhadores temporários, cujo benefício será o mesmo do tomador de serviços), tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 19,10** (Dezenove reais e dez 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 e terceirizados (exceto os trabalhadores temporários, cujo benefício será o mesmo do tomador de serviços), tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 17,60** (Dezessete reais e sessenta centavos) 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 e terceirizados (exceto os trabalhadores temporários, cujo benefício será o mesmo do tomador de serviços), tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 11,93** (Onze reais e noventa e três 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 e terceirizados (exceto os trabalhadores temporários, cujo benefício será o mesmo do tomador de serviços), tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 5,90** (Cinco reais e noventa 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, 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 PRIMEIRA - 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 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 SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL ODONTOLÓGICO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2019 a 31/05/2020

TODAS as 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\$ 17,15 (dezesesseis reais e quinze 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 continuará divulgando aos seus representados 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, através do e-mail: **recepcao@sineepres.org.br**

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

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

Parágrafo sétimo: 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 oitavo: 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 aplica aos trabalhadores temporários regidos pela Lei 13.429/2017, ficando as empresas isentas de qualquer ônus.

Parágrafo nono: Por tratar-se de um benefício social, esta cláusula deverá ser respeitada por todas as empresas, inclusive deverá constar em sua planilha de custos.

Parágrafo décimo: Fica estipulada a multa de R\$ 25,00 (Vinte e cinco reais) por empregado e por mês, no caso de descumprimento do previsto na presente cláusula.

Parágrafo décimo primeiro: 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).

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2019 a 31/05/2020

A entidade sindical laboral conveniente, prestará indistintamente a todos os empregados efetivos e terceirizados (junto ao tomador de serviços), subordinados à esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelos convenientes por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas entidades sindicais convenientes (Gestar Ltda – Benefício Social Familiar: CNPJ: 18.679.897/0001-97).

Parágrafo Primeiro – A prestação do benefício social familiar ao empregado se dá em valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definidas no Manual de Orientação e Regras, registrado em Cartório, e disponibilizada no site: beneficiosocial.com.br

Parágrafo Segundo - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento da entidade sindical laboral, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, sem a coparticipação do empregado, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor **total de R\$ 11,00 (onze reais)** por empregado que possuam, exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site 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.

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 – Na planilha 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 sindical quando das rescisões trabalhistas e do termo de quitação anual.

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 – 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 à administradora, até 90 (noventa) dias, com a devida certidão de nascimento, sob pena de não o fazendo neste período, perder o referido benefício.

Parágrafo Décimo – 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 primeiro – Excetuam-se deste benefício os Trabalhadores Temporários, regidos pela Lei 13.429/2017.

Parágrafo Décimo segundo - O descumprimento da presente cláusula incorrerá na multa equivalente a R\$ 20,00 (vinte reais), por mês de atraso e por trabalhador.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

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

Parágrafo Único: As empresas reconhecem o Sineepres como legítimo representante da categoria dos trabalhadores temporários, efetivos e terceirizados, conforme certidão de registro sindical, expedida pela Secretaria de Relações do Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRABALHO EM ESCALA 12X36 HORAS

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

Parágrafo 1º - 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 2º - 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.

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 JOVEM

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - APRENDIZ

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, e visando o desenvolvimento e a inclusão do Aprendiz no mercado de trabalho, bem como a obrigação de fazer nos termos da Lei 10.097, de 19 de Dezembro de 2000, que alterou alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e considerando que esta responsabilidade é de todos, tanto do prestador de serviços, como do Tomador de serviços, todas as empresas que prestam serviços de terceirização no Estado do Paraná, deverão provisionar em suas planilhas de custos valores suficientes para o cumprimento da cota legal e a formação técnico-profissional do aprendiz.

Parágrafo Primeiro: Na Terceirização de Serviços para o Setor Público, onde possa haver alguma restrição no cumprimento das cotas de aprendizes, seja por local e/ou outras impossibilidades, as empresas prestadoras de serviços poderão cumprir estas cotas legais de aprendizes por meio de parcerias com entidades devidamente habilitadas, que possam promover este programa de aprendizagem por meio de ambiente simulado, nos termos do Decreto 9.579, de 22 de Novembro de 2018.

Parágrafo Segundo: Este custo com o programa de aprendizagem em ambiente simulado deverá ser arcado pelo órgão Público de acordo com a quantidade de aprendizes necessários ao cumprimento da cota legal, cabendo às empresas prestadoras de serviços a devida repactuação de seus contratos, garantindo assim o equilíbrio econômico e financeiro do mesmo.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

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

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, as empresas deverão efetuar a homologação do termo de rescisão do contrato individual de trabalho do empregado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data do pagamento das verbas rescisórias. Os prazos para pagamento das verbas rescisórias deverão obedecer as disposições contidas no §6º, do art. 477, da CLT.

Parágrafo Único: Tendo em vista a especificidade do contrato de trabalho temporário, previsto na Lei nº 13.429/2017, onde o seu termo final está vinculado ao término do motivo justificador da contratação de mão de obra temporária, aplica-se neste caso, o prazo para quitação das respectivas verbas rescisórias previsto no artigo 477, §6º, alínea 'b', da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 convenientes, conforme o item 7.4.3.5.1 da NR-7.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FUNDO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas contribuirão, a partir do dia 20 de setembro de 2019, a título de qualificação profissional, com o valor mensal de R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado, destinado à formação e qualificação profissional dos empregados efetivos e terceirizados.

Parágrafo Primeiro: Tais valores deverão ser recolhidos até o dia 20(vinte) de cada mês, cabendo ao INSTITUTO MAIS BRASIL – IMB, conforme acordado em mediação de negociação coletiva de trabalho junto à SRTE/PR, cujo instituto vinculado ao sindicato laboral, e devidamente aprovado pelo sindicato patronal Sindeprestem/PR, o qual poderá indicar através dos segmentos representados, as suas necessidades de qualificação para o setor, sendo que o Instituto fará a gestão dos cursos a serem desenvolvidos e disponibilizados, bem como fará o encaminhamento de boleto bancário, indicando o banco, agência e conta à recepção do depósito, devendo as empresas encaminhar cópias dos boletos pagos, acompanhados da relação dos empregados beneficiários. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

Parágrafo Segundo - Fica estipulada a multa de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por empregado e 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 - Estabelecem as partes – frente a constatação de que há alguma dificuldade de contratação de pessoas com deficiência(PCD) e aprendizes, malgrado as promoções conjuntas realizadas pelas entidades sindicais laboral e patronal, dada a especificidade das atividades laborais, fundamentalmente ligadas ao setor de prestação de serviços, recursos humanos, colocação e administração de mão de obra temporária, 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 Sexto - Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento deste fundo de qualificação profissional, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

Parágrafo Sétimo - 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 aplica aos trabalhadores temporários regidos pela Lei 13.429/2017.

Parágrafo Oitavo -As empresas deverão encaminhar até o dia 30 de cada mês, ao Instituto, a listagem contendo o nome de todos os empregados beneficiados.

Parágrafo Nono - Considerando os esforços das entidades sindicais laboral e patronal, no sentido de promover a qualificação e capacitação dos trabalhadores dos segmentos representados, visando a melhoria de sua condição social e de empregabilidade, fica convencionado que as horas dispendidas pelos trabalhadores em quaisquer cursos promovidos pelo Instituto Mais Brasil - IMB, ainda que custeados pelo empregador, fora da jornada normal de trabalho, não serão consideradas como integrativas desta, para qualquer efeito, diretamente ou por convênio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PARA O DIRIGENTE SINDICAL

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 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 nos sábados, domingos e feriados, exceto para aqueles segmentos cuja atividade laboral exija o trabalho nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito, ao

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

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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR 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 A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

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/NEGOCIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2019 a 31/05/2020

À Luz da Lei 13.467/17, que trata da nova legislação trabalhista e do negociado sobre o legislado, fica instituída nos termos aprovados em Assembleia Geral Extraordinária da categoria, a Taxa Negocial, em parcela única no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), a ser descontada e paga pelos empregados efetivos, terceirizados e temporários ao sindicato laboral SINEEPRES, devendo os empregadores fazer o respectivo desconto mensal dos salários no mês de julho/2019.

Parágrafo 1º: O recolhimento deverá ser efetuado, impreterivelmente, até o dia 12 de agosto de 2019 (12/08/2019), através de guias específicas encaminhadas pelo SINEEPRES.

Parágrafo 2º: O atraso no recolhimento, incorrerá em multa de:

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

Parágrafo 3º: Por ocasião do desconto e o recolhimento da Taxa Negocial, as empresas remeterão por meio eletrônico a relação dos empregados pagantes ao Sineepres, através do e-mail: cadastro@sineepres.org.br

Parágrafo 4º: Fica assegurado o direito de oposição pelos empregados, a ser formalizado de forma individual ao sindicato, no prazo de até 20 dias contados da homologação junto ao sistema mediador do MTE.

Parágrafo 5º: Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente cláusula 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 em Assembleia Geral da Categoria, nos Termos da Lei 13.467/2017.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REVERSÃO PATRONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2019 a 31/05/2020

Com fundamento no art. 513, alínea “e”, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em 17/05/2019, que aprovou e deu poderes à diretoria para negociar a Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal de 2% (dois por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de Julho/2019, devidamente atualizada nos termos da cláusula de reajuste/correção salarial do respectivo instrumento coletivo, a ser paga em cota única, pelos empregadores, até **o dia 30 de agosto de 2019**, 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).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, e 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 SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2019 a 31/05/2020

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 Efetivos, Temporários, Terceirizados e afins, bem como a segurança jurídica na relação entre Empregador e Empregado, todas as empresas que prestam serviços à órgãos públicos e ao setor Privado, estão obrigadas a incluir em suas planilhas de custos o valor conforme disposto no parágrafo quarto desta cláusula, garantindo assim a elaboração do termo de quitação anual das obrigações para todos os funcionários que prestam serviços de Terceirização e colocação de mão obra Temporária no Estado do Paraná.

Parágrafo Primeiro: Nos termos do artigo 507-B da CLT, os empregadores e empregados estão autorizados a firmar perante o SINEEPRES, 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 SINEEPRES, 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 pagarão mensalmente ao SINEEPRES, a partir do mês de julho/2019, através de boletos específicos e encaminhados pela entidade laboral, 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\$ 5,00 (cinco reais) mês por empregado;

II - Empresas não Associadas ao Sindicato Patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$ 15,00 (Quinze reais) mês por empregado;

Parágrafo Quinto: As empresas deverão encaminhar mensalmente ao SINEEPRES a listagem contendo o nome de todos os empregados beneficiados (efetivos, terceirizados e temporários), bem como a cópia do boleto devidamente quitado, através do e-mail: cadastro@sineepres.org.br

Parágrafo Sexto– 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 Sétimo: O atraso no recolhimento, incorrerá em multa de:

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

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

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

Parágrafo Oitavo– Fica esclarecido entre as partes que este termo de quitação anual de obrigações trabalhistas abrangerá todos os funcionários efetivos, terceirizados, trabalhadores temporários e internos das empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RENEGOCIAÇÃO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

À Luz da Lei 13.467/2017, fica esclarecido que essa convenção coletiva de trabalho, deverá ser aplicada à toda categoria representada(associadas ou não), 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, que prestem serviços no Estado do Paraná.

Parágrafo Primeiro – 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 Segundo - As empresas com sede em outros Estados que prestem ou 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 convenientes firmam o compromisso de divulgar os termos do presente instrumento coletivo aos seus representados, inclusive em suas redes sociais.

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).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DISPOSIÇÃO 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, Leopólis, Mirassolva, 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, cuja base territorial pertence ao SINDASPEL.

Parágrafo Primeiro – Fica esclarecido ainda que os sindicatos convenientes representam 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, 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 somente desta representação serviços específicos de limpeza pública e urbana e serviços de segurança (vigilância e escolta armada).

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - APLICAÇÃO DA SÚMULA 374 DO TST

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

**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**

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SINEPRES 2019 P1

[Anexo \(PDF\)](#) ATA Assembleia Sinepres 2019 p1

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA SINEPRES 2019 P2

ATA ASSEMBLEIA SINEPRES 2019 P2 [Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA SINEPRES 2019 P3

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA ASSEMBLEIA SINEPRES 2019 P4

[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>.