

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001097/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/05/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023638/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.104949/2020-05  
DATA DO PROTOCOLO: 25/05/2020

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 2020 a 28 de fevereiro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Empregados em empresas de colocação e administração de mão-de-obra Temporária, Seleção e Agenciamento de Mão-de-Obra, Empregados em Empresas de Trabalho Temporário Regido pela Lei nº 6.019/74 (Já com a nova redação dada pela Lei 13.429/2017), Empregados em Agências de Emprego, Recrutamento, Seleção de Pessoal e de Recursos Humanos, Executando-se da Representação os Empregados nas Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação, Higiene, de Limpeza Publica 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 Adrianópolis, Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Antonina, Araucária, Bolsa Nova, Bocaiuva 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 e Tunas do Paraná, com base territorial no 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)

1	Almoxarife	R\$ 1.317,88
2	Ascensorista	R\$ 1.219,92
3	Assistente Administrativo/Assistente Pessoal/Assistente Financeiro	R\$ 1.250,25
4	Assistente Contábil/Assistente Faturamento	R\$ 1.250,25
5	Assistente de Recrutamento e Seleção	R\$ 1.250,25
6	Atendente	R\$ 1.204,71
7	Atendente de Cobrança	R\$ 1.231,07
8	Aux. Administrativo / Escritório/ Depto. Pessoal	R\$ 1.204,71
9	Auxiliar de Almoxarifado	R\$ 1.204,71
10	Auxiliar de Cozinha/ Cantineiro / Merendeiro	R\$ 1.204,71
11	Auxiliar de Manutenção	R\$ 1.204,71
12	Auxiliar de Produção/ Auxiliar Operações	R\$ 1.204,71
13	Auxiliar de Serviços Gerais (Copeira)	R\$ 1.084,77
14	Auxiliar de Serviços Gerais (limpeza e/ou Portaria)	R\$ 1.084,77
15	Carregador ( Carga e Descarga )	R\$ 1.204,71
16	Conferente	R\$ 1.204,71
17	Contínuo / Office-boy	R\$ 1.062,36
18	Controlador de Acesso	R\$ 1.124,31
19	Cozinheiro	R\$ 1.254,92
20	Demonstrador / Degustador / Promotor Trade Marketing	R\$ 1.062,36
21	Empacotador / Repositor	R\$ 1.057,97
22	Encarregado	R\$ 1.432,08
23	Enlonador	R\$ 1.083,16
24	Fiscal de apoio	R\$ 1.209,31
25	Fiscal de Caixa	R\$ 1.209,31
26	Fiscal de Loja	R\$ 1.209,31
27	Fiscal de Pátio	R\$ 1.209,31
28	Fiscal de Piso	R\$ 1.209,31
29	Garagista / manobrista	R\$ 1.250,25
30	Operador de Empilhadeira	R\$ 1.538,16
31	Operador de Máquina	R\$ 1.538,16
32	Porteiro / Vigia ( SDF )	R\$ 1.124,31
33	Porteiro / Vigia ( 44 horas ou Escala de 12 x 36 )	R\$ 1.349,17
34	Recepcionista e/ou Auxiliar de Recrutamento e Seleção	R\$ 1.124,31
35	Tratador de Animais	R\$ 1.317,88
36	Cuidador de Idosos	R\$ 1.323,40
37	Telefonista	R\$ 1.084,77
38	Auxiliar de Logística 1	R\$ 1.084,77
39	Auxiliar de Logística 2	R\$ 1.301,72
40	Supervisor	R\$ 1.757,88
41	Garçom	R\$ 1.223,04
42	Demais Cargos	R\$ 1.323,34



Grupo II)

Aprendiz: a) 220 horas mensais: R\$ 1.060,00 (um mil e sessenta reais).

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, e conforme as considerações da cláusula que trata da pandemia do Covid-19, fica pactuado entre as partes que os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho permanecerão inalterados, ou seja, sem reajuste salarial até a próxima negociação da data-base (1º de Março de 2021).

**Parágrafo único** - Caso alguma empresa do segmento esteja em condições financeiras e queira dar reajuste salarial aos seus empregados, as mesmas poderão fazê-lo através de acordo coletivo de trabalho com o sindicato laboral, sob a anuência do Sindeprestem/PR, para fins de garantias legais trabalhistas.

## **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 deverão efetuar os descontos em folha de pagamento de salários dos valores relativos a seguro de vida em grupo, mensalidade associativa ao sindicato, alimentação, empréstimo consignados, 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** - Excetua-se da obrigatoriedade da autorização por parte do empregado o benefício social odontológico, o fundo de qualificação profissional e o benefício social familiar instituídos nesta convenção coletiva de trabalho, cujos valores são integralmente recolhidos pelas empresas e que não admitem a coparticipação do empregado.

**Parágrafo segundo** - À Luz da Lei 13.467/2017, os empregadores deverão descontar na folha de pagamento dos seus empregados as mensalidades e as contribuições devidas ao sindicato devidamente aprovadas em assembleia da categoria, quando por este notificado.

**Parágrafo Terceiro** - 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 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 à SRTE/PR, o qual poderá ser revisto a qualquer tempo. Neste caso, as empresas deverão observar os adicionais previstos no laudo, bem como fornecer os Equipamentos de Proteção Individual – EPI – 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 - 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 PRIMEIRA - CONCESSÃO DE TÍQUETE-REFEIÇÃO**

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 12 de junho de 2018, 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.

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.

– 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.

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.

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](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 e/ou refeição 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 SEGUNDA - VALE-TRANSPORTE**

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

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

As entidades sindicais convenientes estabelecem a partir de 01/06/2020, o Benefício Social Odontológico a vigorar em TODOS OS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO PARANÁ abrangidos pela representação de categoria e na base territorial do SINEEPRES e do SINDEPRESTEM/PR, cujo benefício deverá ser disponibilizado a todos os empregados efetivos e terceirizados (junto ao tomador de serviços), subordinados à esta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo primeiro** - Para tanto, todas as empresas abrangidas por esta convenção coletiva, sediadas ou que prestem serviços no estado do Paraná, disponibilizarão aos seus empregados o Benefício Social Odontológico do SINEEPRES, cujos serviços de apoio social aos representados: benefício assistencial odontológico, sendo que o sindicato prestará serviços diretamente e/ou por terceiros, através da Caixa Seguradora – Odonto Empresas, em conformidade com a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, sob as condições estabelecidas nos parágrafos seguintes:

**Parágrafo segundo** - As empresas pagarão ao SINEEPRES, a título de benefício social odontológico, o valor mensal de R\$ 17,15 (dezesseis reais e quinze centavos), por empregado.

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

**Parágrafo quarto** - O departamento de RH da empresa e/ou setor responsável deverá encaminhar mensalmente ao sindicato laboral SINEEPRES através do e-mail: [recepcao@sineepres.org.br](mailto:recepcao@sineepres.org.br), até o dia 5 (cinco) do mês subsequente, a relação atualizada dos empregados efetivos e terceirizados, sendo que para a confecção da carteirinha do benefício aos novos empregados, na mesma relação deverá constar: nome completo do funcionário e sem abreviaturas, número do CPF, data de nascimento, número do telefone com DDD e o nome completo da mãe e sem abreviaturas.

**Parágrafo quinto** - 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: [cadastro@sineepres.org.br](mailto:cadastro@sineepres.org.br)

**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 sob contratos terceirizados (junto ao tomador de serviços), em todo o estado do Paraná, ficando pactuado entre as partes que esta cláusula não se aplica aos trabalhadores temporários regidos pela Lei 13.429/2017.

**Parágrafo nono** - Por tratar-se de um benefício social, esta cláusula deverá ser cumprida por todas as empresas, inclusive constando em sua planilha de custos e/ou licitações.

**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 em favor da parte prejudicada.

**Parágrafo décimo primeiro** - A cobrança dos valores e benefícios será executada pelo Sineepres e/ou por gestora aprovada pela entidade laboral.

**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.

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

As entidades sindicais convenientes estabelecem o benefício social familiar a todos os empregados efetivos e terceirizados (junto aos tomadores de serviços) subordinados à esta Convenção Coletiva de Trabalho, nas hipóteses de: nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento.

**Parágrafo primeiro** - o Benefício Social Familiar será prestado pela UPS SERVIÇOS – SOCIEDADE BRASILEIRA DE GESTÃO EM ASSISTÊNCIA LTDA – CNPJ n.º 05.015.561/0001-88, conforme tabela de regras e benefícios definida pelos sindicatos convenientes e discriminada no Manual de Orientação e Regras que faz parte integrante desta norma.

**Parágrafo segundo** - O benefício convencional será custeado pelas empresas em favor da organização gestora, sendo vedada a coparticipação do empregado, as quais pagarão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/06/2020, 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](http://www.beneficiosocial.com.br)

**Parágrafo terceiro** - Em caso de afastamento do empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o pagamento dos benefícios por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao pagamento do benefício a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os auxílios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomar o pagamento do benefício 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 do fundo. 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** - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

**Parágrafo sétimo** - Eventuais esclarecimentos acerca do atendimento poderão ser comunicados aos sindicatos convenientes os quais terão o prazo de até 10 dias para prestá-los.

**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** - Caso haja admissão ou demissão do empregado, a empresa deverá encaminhar cópia do CAGED à organização gestora do benefício para fins de cobertura a todos os empregados.

**Parágrafo décimo** - Fica instituída uma multa equivalente a R\$ 20,00 (Vinte reais), por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula em favor da organização gestora do benefício.

**Parágrafo décimo primeiro** - Em todas as planilhas de custos e editais de licitação deverá constar a provisão financeira para cumprimento deste benefício convencional, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - APRENDIZ – BASE DE CÁLCULO**

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, as empresas que possuem dentre as suas atividades econômicas a prestação de serviços terceirizados, a base de cálculo para se apurar a cota de pessoas com 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 pessoas com deficiência e/ou reabilitados será de acordo com o estabelecido em cada Edital Licitatório.

## **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 - TRABALHADORES TEMPORÁRIOS**

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

**Parágrafo único** - Por este instrumento, as empresas reconhecem o Sineepres como legítimo representante da categoria dos trabalhadores temporários, conforme constante em sua certidão de registro sindical, devidamente expedida pela Secretaria de Relações do Trabalho.

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

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - FUNDO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As entidades sindicais convenientes estabelecem o Fundo de Qualificação Profissional a todos os empregados subordinados à esta Convenção Coletiva de Trabalho, e para tanto, as empresas pagarão mensalmente e a partir de 10/06/2020, a título de FUNDO 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 (junto ao tomador de serviços), das categorias representadas pelos sindicatos signatários, sendo que tais valores serão custeados pelas empresas e vedada a coparticipação dos empregados.

Parágrafo Primeiro: Com o intuito de agilizar a gestão das empresas e otimizar os processos do departamento de contabilidade e/ou RH das empresas, o recolhimento previsto nesta cláusula será recolhido juntamente com a contribuição do Benefício Social Familiar(BSF) prevista na Cláusula 14ª da mesma CCT, a qual é disponibilizada por sistema on-line ([www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br)).

Parágrafo Segundo: Desta forma, os boletos gerados terão como base o valor total de R\$ 31,00 (trinta e um reais), sendo R\$ 20,00 da Cláusula 20ª(Fundo de Qualificação Profissional) + R\$ 11,00 da Cláusula 14ª (Benefício Social Familiar).

Parágrafo Terceiro: Os cursos serão voltados ao segmento e oferecidos na modalidade EAD e Presencial, sob a coordenação do INSTITUTO MAIS BRASIL – IMB ([www.institutomaisbrasil.org.br](http://www.institutomaisbrasil.org.br)), conforme acordado e aprovado pelo Sineepres, Sindaspel e o Sindeprestem/PR, em mediação de negociação coletiva de trabalho junto à SRTE/PR.

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 e a entidade sindical à regulação do trabalho aprendiz e deficiente.

Parágrafo Sexto - Em todas as planilhas de custos e em participação nos processos de licitações, as empresas deverão constar a provisão financeira para cumprimento deste benefício, 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 IMB ([apoio@institutomaisbrasil.org.br](mailto:apoio@institutomaisbrasil.org.br)), 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.

## **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 13.429/2017.

## **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 laboral que o represente.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - TRABALHO HOME OFFICE POSSIBILIDADE DE TERMO ADITIVO**

## **AO CONTRATO DE TRABALHO**

Em virtude da pandemia do Covid-19, bem como em função de possíveis alterações na Legislação Trabalhista no regime de trabalho por razões econômicas, de mobilidade e de saúde, as partes ajustam a presente cláusula.

### **Parágrafo primeiro - ALTERAÇÃO DO CONTRATO PARA O REGIME DE HOME OFFICE.**

Por mútuo acordo entre as partes (empregador e empregado), a partir da assinatura do presente instrumento, o Contrato de Trabalho poderá ser regido em regime de Home Office, por prazo indeterminado, onde o empregado realizará a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa. Além disso, o empregado deverá respeitar (I) a carga horária prevista no contrato de trabalho; (II) registrar sua jornada de trabalho por meio de ponto eletrônico disponibilizado pelo EMPREGADOR e (III) realizar no mínimo, o intervalo de 01 hora para refeição.

### **Parágrafo segundo - COMPARECIMENTO DO EMPREGADO NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA.**

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

### **Parágrafo Terceiro - RESPONSABILIDADE DOS EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS AO DESEMPENHO DO TRABALHO.**

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

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

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

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

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

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

### **Parágrafo oitavo - MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS CONTRATUAIS.**

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

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

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

**Parágrafo décimo primeiro** - Enquanto perdurar o contrato de trabalho de home office, a empresa deverá conceder ao empregado, o valor mínimo de 50% (cinquenta por cento), do auxílio refeição/alimentação previsto na cláusula 14ª desta CCT.

**Parágrafo décimo segundo** - As empresas deverão conceder todos os benefícios sociais previstos nesta CCT aos empregados regidos pelo contrato de home office (benefício social odontológico, benefício social familiar e o fundo de qualificação profissional, sendo vedada a coparticipação dos mesmos).

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PARA O DIRIGENTE SINDICAL**

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 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;

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;

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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - INTERVALOS PARA LANCHES**

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

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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;

- marcação automática do ponto;

- 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;

- permitir a identificação de empregador e empregado; e

- 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - AUTORIZAÇÃO PARA ASSINATURA ELETRÔNICA DE DOCUMENTOS**

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e à Luz da Lei 13.467/17, que trata da nova legislação trabalhista e do negociado sobre o legislado, as empresas ficam autorizadas a obter a assinatura dos empregados, de forma remota, em todo e qualquer documento por via eletrônica, nos seguintes termos:

**Parágrafo primeiro:** A assinatura eletrônica, nos moldes da Medida Provisória nº 2200-2, de 24 de agosto de 2001 e do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015, deverá possuir meio de comprovação da autoria e integridade de documentos, sendo permitido, inclusive, utilizar identificação por meio de nome de usuário e senha, desde que garantida a segurança jurídica da assinatura.

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

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

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

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

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

## **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.

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR PRIMEIROS SOCORROS**

### **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 NEGOCIAL LABORAL

Conforme acordado em mediação junto à Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região/PR, através do PA-PROMO: 003986.2017.09.000/7, e com base no artigo 611 da CLT, que trata do negociado sobre o legislado à Luz da Lei 13.467/2017 (Nova Legislação Trabalhista), as partes pactuam o seguinte:

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 no valor de R\$ 20,00 (vinte reais), a ser paga em parcela única pelos empregados efetivos, terceirizados e trabalhadores temporários ao sindicato laboral SINEEPRES, devendo os empregadores fazer o respectivo desconto mensal dos salários no mês de agosto, e o repasse no dia 10 de setembro de 2020 (10/09/2020).

**Parágrafo primeiro** - O atraso no recolhimento, incorrerá em multa de:

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

**Parágrafo segundo** - O recolhimento deverá ser efetuado, impreterivelmente, até o dia 10/09/2020, através de guias específicas baixadas no site do SINEEPRES: [www.sineepres.org.br](http://www.sineepres.org.br) ou solicitadas através do e-mail: [cadastro@sineepres.org.br](mailto:cadastro@sineepres.org.br)

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

**Parágrafo quarto** -: 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 da SRTE/PR.

**Parágrafo quinto** -: Fica facultado ao sindicato laboral, a cessão ou não dos convênios e benefícios negociados e/ou disponibilizados pelo SINEEPRES aos empregados(as) que apresentarem cartas de oposição.

**Parágrafo sexto** -: Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho não trata da Contribuição Confederativa (CF, artigo 8º, IV), razão pela 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO

As entidades sindicais (patronal e obreira) estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado com até 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão negativa de débitos junto às mesmas, sendo que as requerentes

deverão comprovar a regularidade dos seus recolhimentos sindicais até a data do pedido.

**Parágrafo primeiro** - Por força desta convenção e em atendimento ao art. 607 da CLT, ficam obrigadas todas as empresas prestadoras de serviços a terceiros, colocação e administração de mão-de-obra, promoções e eventos e de trabalho temporário, que prestem serviços no estado do Paraná, a apresentarem em todos os processos licitatórios, juntamente com os documentos de habilitação a Certidão de Regularidade Sindical, a ser expedida pelos Sindicatos Convenientes, devidamente assinada por seu representante legal, em até 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de até 90 (noventa) dias.

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

**Parágrafo Terceiro** - Somente será permitido o uso desta convenção coletiva para fins licitatórios e/ou tomada de preços àquelas empresas devidamente cadastradas junto às entidades sindicais laborais e patronal signatárias deste instrumento coletivo de trabalho, sob pena de desclassificação no certame.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO COLETIVO**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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:

Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) em 5 (cinco) vias;

Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas;

Livro ou Ficha de Registros de Empregados;

notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;

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;

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;

Comunicação de Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;

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;

documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;

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;

prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência;

o número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável;

Prova da quitação das contribuições devidas aos sindicatos convenentes;

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, e visando a garantia de recebimento dos direitos de todos os trabalhadores Temporários, Terceirizados e afins, bem como a segurança jurídica na relação entre Empregador e Empregado, todas as empresas que prestam e possuam contratos de serviços junto aos órgãos públicos, estatais e empresas de economia mista, estão obrigadas a incluir em suas planilhas de custos o valor conforme disposto no parágrafo quinto desta cláusula, garantindo desta forma a elaboração do termo de quitação anual das obrigações para todos os funcionários que prestam serviços de Terceirização e colocação de mão obra Temporária no Estado do Paraná por parte da entidade laboral.

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

**Parágrafo segundo** - 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 terceiro** - As empresas no contrato de trabalho firmado com o empregado, especificará o termo de quitação anual a ser firmado com o sindicato laboral.

**Parágrafo quarto** - 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 quinto** – Para tanto, as empresas que prestem serviços ao setor público, pagarão mensalmente ao SINEEPRES, a partir do dia 5 (cinco) de junho/2020, através de boletos específicos solicitados à entidade laboral (cadastro@sineepres.org.br), a título de Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, os valores conforme abaixo: I - Empresas Associadas ao Sindicato Patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$ 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 Sexto** – As empresas que prestam serviços ao setor privado, de acordo com o parágrafo primeiro desta cláusula, ou seja, de forma facultativa, os valores a serem recolhidos ao sindicato laboral SINEEPRES, quando solicitados os termos, ocorrerão da seguinte maneira: I)Empresas associadas ao sindicato patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo por evento e por funcionário será de R\$ 180,00 (Cento e oitenta reais); II)Empresas não Associadas ao SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$ 540,00 (Quinhentos e quarenta reais), por evento e por funcionário.

**Parágrafo sétimo** - As empresas que possuam contratos com o setor público, de acordo com esta cláusula, deverão encaminhar mensalmente ao SINEEPRES a listagem contendo o nome de todos os empregados beneficiados, bem como a cópia do boleto devidamente quitado, através do e-mail: cadastro@sineepres.org.br

**Parágrafo oitavo** - 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 nono** - O atraso no recolhimento, incorrerá em multa de: a) até 15 (quinze) dias de atraso: 1% (um por cento); b) acima de 30 (trinta) dias de atraso: 2% (dois por cento); c) juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração, aplicado sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em Lei.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

As empresas com sede em outros Estados que vierem a prestar serviços nas localidades que compõem a base territorial dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, independentemente de possuírem filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender às condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o SINDEPRESTEM/PR e o SINEEPRES, 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 13.429/2017), e que prestem serviços no Estado do Paraná.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIVULGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

As partes convenientes firmam o compromisso de divulgar os termos do presente instrumento coletivo aos seus representados, inclusive em suas redes sociais.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORO COMPETENTE**

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

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL**

Com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em 08/05/2020, que aprovou e deu poderes à diretoria para negociar a Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal de 1,5% (um e meio por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de Junho/2020, a ser paga pelos empregadores em favor do SINDEPRESTEM-PR, através de boleto bancário a ser enviado por esta entidade sindical patronal.

Parágrafo Primeiro: Até R\$ 3.001,00 (três mil e um reais) o valor deverá ser pago em cota única, cujo vencimento dar-se-á em 10/07/2020.

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

A - R\$ 3.001,00 até R\$ 6.000,00 > em duas vezes, sendo a primeira até dia 10/07/2020 e a segunda (com o valor do saldo) em guia (solicitada pelo e-mail: atendimento@sindeprestem-pr.com.br), cujo vencimento será até o dia 10.08.2020.

B - R\$ 6.001,00 até R\$ 10.000,00 > em 3 parcelas, valores iguais e vencimentos dias 10.07.2020, 10.08.2020 e 10.09.2020.

C – A partir de R\$ 10.001,00 o parcelamento pode ser efetuado em até 5 vezes, com 1º vencimento no dia 10.07.2020.

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

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

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

Parágrafo Sexto: As empresas que não possuem empregados deverão pagar o valor em cota única de R\$ 300,00 (trezentos reais), cujo vencimento dar-se-á em 10/07/2020.

Parágrafo Sétimo: O atraso no recolhimento implicará ( Por força de lei) em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração mais multa, aplicados sobre o valor atualizado 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - NOVA DATA-BASE**

Em virtude da pandemia do coronavírus (Covid-19), e por consequência a grave crise econômica e de saúde pública que atinge o setor de prestação de serviços e toda a cadeia produtiva, prejudicando as negociações coletivas, as partes ajustam que a data-base da categoria passa a ser 1º de março de 2021.

**Parágrafo único** - À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, as partes fixam a vigência da presente convenção coletivas de trabalho no período de 01/06/2020 a 28/02/2021, e a data-base em 1º de março de 2021.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PANDÊMIA CORONAVÍRUS (COVID-19)**

Considerando a pandemia causada pela COVID-19, bem como considerando as medidas de contenção de proliferação do agente patógeno por via do isolamento social, com diminuição substancial da atividade econômica e suas inerentes consequências, bem como considerando a Portaria MS/GM n.º 188 de 03 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde, que declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional em função do Coronavírus, bem como considerando o Plano de Contingência Nacional para Infecção Humana, publicado pelo Ministério da Saúde em fevereiro de 2020 e, ainda, a Declaração da Organização Mundial da Saúde(OMS), de 30 de janeiro de 2020, que constitui o surto do Coronavírus como Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, tendo a mesma instituição, em 11 de março de 2020, declarado tal surto pandemia mundial, as

entidades sindicais acima designadas, na qualidade de agentes sociais cujo múnus público primordial é fazer valer a garantia do bem estar social e defesa dos interesses basilares de todos os empregados e empregadores envolvidos nas atividades econômicas encampadas por suas áreas de representação, firmam a presente convenção coletiva de trabalho como forma de instrumentalização de mecanismos que prezem pela garantia de saúde e bem estar social, manutenção da atividade econômica – fonte de renda, tributos e manutenção das condições basilares de sustento de incontáveis famílias – e facilitação da manutenção e geração de empregos na categoria.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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, Leópolis, 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, Sertanópolis, 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 SEXTA - 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 DE ASSEMBLEIA SINEEPRES 2020\_P1**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA SINEEPRES 2020\_P2**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA SINEEPRES 2020\_P3**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO IV - ATA DE ASSEMBLEIA SINEEPRES 2020\_P4**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO V - ATA DE ASSEMBLÉIA EXTRAORDINÁRIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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