

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2028

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000573/2026  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/03/2026  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR011402/2026  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.201754/2026-90  
DATA DO PROTOCOLO: 17/03/2026

**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 março de 2026 a 28 de fevereiro de 2028 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Empregados em empresas de colocação e administração de mão-de-obra Temporária, Seleção e Agenciamento de Mão-de-Obra, Empregados em Empresas de Trabalho Temporário Regidos pela Lei nº 6.019/74, Empregados em Agências de Emprego, Recrutamento, Seleção de Pessoal e de Recursos Humanos, EXCETUANDO-SE a Categoria dos 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 prestam serviços nos seguintes municípios do Estado do Paraná e Empregados em Empresas Terceirizadas que prestam serviços nos Estabelecimentos de Saúde, com abrangência territorial em Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antonina/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Campo do Tenente/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Doutor Ulysses/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Matinhos/PR, Morretes/PR, Paranaguá/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Pontal do Paraná/PR, Porto Amazonas/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR, Tijucas do Sul/PR, Tunas do Paraná/PR e União da Vitória/PR, com abrangência territorial em PR.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL / CORREÇÃO SALARIAL

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, e conforme acordado entre as partes, os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, serão reajustados a partir de 1º de março de 2026 com um percentual de 7,71% (sete vírgula setenta e um por cento).

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

MÊS DE ADMISSÃO	COEFICIENTE DE CORREÇÃO
Março/2025	7,71%
Abril/2025	7,06%
Maió/2025	6,42%
Junho/2025	5,78%

<b>Julho/2025</b>	<b>5,14%</b>
<b>Agosto/2025</b>	<b>4,49%</b>
<b>Setembro/2025</b>	<b>3,85%</b>
<b>Outubro/2025</b>	<b>3,21%</b>
<b>Novembro/2025</b>	<b>2,57%</b>
<b>Dezembro/2025</b>	<b>1,92%</b>
<b>Janeiro/2026</b>	<b>1,28%</b>
<b>Fevereiro/2026</b>	<b>0,64%</b>

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

**Parágrafo terceiro:** Considerando que a função de telefonista trata-se de categoria diferenciada, e que o Sinttel/PR assina em conjunto a presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas deverão cumprir o instrumento coletivo, tanto nos contratos com órgãos públicos e/ou privados.

**Parágrafo quarto:** À face da data-base da categoria profissional e no exercício do direito constitucional da livre negociação (art. 7º incisos V, VI e XXVI, da C.F), fica estipulado o índice de reajustamento global de 8,995% (oito vírgula novecentos e noventa e cinco por cento), já considerados os reajustes fixados no caput desta cláusula e nas demais verbas e benefícios econômicos previstos no presente instrumento.

#### CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO/PISOS SALARIAIS

Durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, ficam assegurados os seguintes pisos salariais para os cargos especificados, correspondente a **220 horas mensais**, exceto para a função de telefonista, cuja carga horária é de 180 horas mensais, sendo permitido aplicar a proporcionalidade salarial em casos de carga horária diferenciada.

1	Almoxarife (44 horas ou escala 12x36)	R\$ 1.975,40
2	Almoxarife SDF	R\$ 1.430,38
3	Ascensorista	R\$ 1.998,00
4	Assistente Administrativo/Assistente Pessoal/Assistente Financeiro	R\$ 2.141,00
5	Assistente Contábil/Assistente Faturamento	R\$ 2.141,00
6	Assistente de Recrutamento e Seleção	R\$ 2.141,00
7	Atendente	R\$ 1.847,22
8	Aux. Administrativo / Escritório/ Depto. Pessoal/Recrutamento e Seleção	R\$ 1.901,08
9	Auxiliar de Almoxarifado	R\$ 1.847,22
10	Auxiliar de Cozinha/ Cantineiro / Merendeiro/Garçom/Camareiro	R\$ 1.961,00
11	Técnico em Meio Ambiente	R\$ 2.170,35
12	Auxiliar de Produção/ Auxiliar Operações	R\$ 1.847,22
13	Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 1.900,00
14	Carregador (Carga e Descarga )	R\$ 1.886,00
15	Conferente	R\$ 1.847,22

16	Controlador de Acesso/Tráfego/Vigia(CBO 5174-15)	R\$ 2.176,81
17	Cozinheiro	R\$ 2.038,00
18	Demonstrador / Degustador / Promotor Trade Marketing	R\$ 1.847,22
19	Empacotador / Repositor	R\$ 1.847,22
20	Encarregado	R\$ 2.146,66
21	Enlonador	R\$ 1.847,22
22	Fiscal de apoio	R\$ 1.847,22
23	Fiscal de caixa	R\$ 1.847,22
24	Fiscal de Loja	R\$ 1.847,22
25	Fiscal de Pátio	R\$ 1.847,22
26	Garagista / manobrista	R\$ 2.141,00
27	Operador de Empilhadeira	R\$ 2.404,00
28	Operador de Máquina / Operador de Caldeira	R\$ 2.404,00
29	Porteiro/Vigia (SDF) / (CBO 5174-10)	R\$ 1.847,22
30	Porteiro/Vigia (44 horas ou Escala de 12 x 36),(CBO 5174-10)	R\$ 2.415,00
31	Recepcionista	R\$ 2.141,00
32	Tratador de Animais	R\$ 2.276,00
33	Cuidador de Idosos	R\$ 1.981,86
34	Telefonista (180 horas)	R\$ 1.998,00
35	Auxiliar de Logística	R\$ 1.831,07
36	Auxiliar Multifuncional	R\$ 1.831,07
37	Conferente de Logística	R\$ 1.938,78
38	Controlador de Pátio (Logística)	R\$ 2.301,76
39	Operador Logístico	R\$ 2.141,00
40	Fiscal de Pátio (logística)	R\$ 1.968,93
41	Monitor de Transporte (Logística)	R\$ 2.357,77
42	Inspetor de Pátio (Logística)	R\$ 2.836,00
43	Mecânico Agrícola	R\$ 3.694,45
44	Operador de Máquina de Serraria	R\$ 2.585,04
45	Profissional de Apoio Escolar	R\$ 2.215,00
46	Inspetor de Alunos	R\$ 2.372,00
47	Inspetor de Alunos - Escala 12x36	R\$ 2.372,00
48	Técnico Agropecuário	R\$ 4.362,25
49	Trabalhador Agropecuário	R\$ 2.043,25
50	Trabalhador Agropecuário – SDF/12h	R\$ 835,82
51	Oficial de Manutenção Predial	R\$ 2.896,32
52	Auxiliar de Manutenção	R\$ 2.248,98
53	Lavador de Roupas	R\$ 1.900,00
54	Encarregado comando acima 20 funcionários	R\$ 2.404,00
55	Orientador Social	R\$ 2.155,27
56	Entrevistador Social	R\$ 2.155,27
57	Oficineiro	R\$ 2.896,32
58	Monitor de Ressocialização Prisional	R\$ 2.943,71
59	Encarregado de Ressocialização Prisional	R\$ 3.256,07
60	Marceneiro	R\$ 2.896,32
61	Tratorista	R\$ 2.404,00

62	Monitor Aquático/Monitor Ambiental	R\$ 2.141,00
63	Auxiliar de biblioteca	R\$ 2.141,00
64	Mensageiro/Ajudante Geral	R\$ 1.847,22
65	Tradutor de libras	R\$ 6.675,86
66	Cuidador 44h e/ou 12x36	R\$ 2.294,22
67	Padeiro/Confeiteiro	R\$ 2.408,39
68	Açougueiro	R\$ 2.595,81
69	Técnico Florestal	R\$ 3.198,98
70	Aprendiz/Office Boy	R\$ 1.655,50
71	Eletricista	R\$ 2.432,09
72	Supervisor	R\$ 3.044,96
73	Demais cargos	R\$ 2.041,00

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

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

**Parágrafo terceiro** - A partir de 01.03.2026, a empresa pagará em rubrica própria, a verba adicional de risco, no valor mensal de R\$ 86,00 (oitenta e seis reais), para os porteiros que cumpram a carga horária legalmente estabelecida; e de R\$ 43,00 (quarenta e três reais) para os porteiros que trabalhem no regime SDF. Às funções garagistas, monitores, operadores de equipamentos, caixas, guardiões, vigias, bombeiros hidráulicos, auxiliar multifuncional em plantas industriais e controladores de acesso, de pátio e de tráfego, o adicional será de R\$ 43,00 (quarenta e três reais).

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

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento de salários deverá ser pago até o 5º dia útil de cada mês subsequente ao mês trabalhado, bem como o holerite deverá ser disponibilizado no mesmo prazo, seja por meio impresso ou eletrônico.

#### CLÁUSULA SEXTA - IGUALDADE DE GÊNERO

Em consonância com a Lei nº 14.611, de 03/07/2023, que trata da Igualdade Salarial de

gênero, e em acordo às práticas dos ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5), fica acordado entre as partes que as empresas se comprometem a assegurar a igualdade de condições e oportunidades entre todo e qualquer tipo de gênero, para acesso ao trabalho, sem discriminação de qualquer espécie.

#### Descontos Salariais

#### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS SALARIAIS

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e à Luz da Lei 13.467/17 que trata do negociado sobre o legislado, as empresas quando notificadas pelo sindicato laboral, deverão efetuar os descontos em folha de pagamento dos valores relativos a mensalidade associativa devidamente autorizadas pelo empregado, efetuando o repasse à entidade sindical laboral até o dia 15(quinze) de cada mês.

**Parágrafo primeiro:** em caso de dispensa ou pedido de demissão do empregado, a empresa deverá comunicar ao sindicato laboral no prazo de até 5 (cinco) dias após a saída do empregado para que cesse a cobrança.

**Parágrafo segundo:** fica a empresa autorizada a efetuar o desconto em folha de pagamento do empregado do seguro de vida em grupo, mensalidade associativa, alimentação/refeição, empréstimos consignados, convênios com farmácias, supermercados e congêneres, telefonemas particulares e outros, desde que tais descontos sejam por eles autorizados.

**Parágrafo terceiro:** a empresa deverá efetuar, quando notificada pela entidade laboral, o desconto das contribuições negociais previstas na convenção coletiva de trabalho e/ou acordos coletivos, desde que aprovadas em assembleia da categoria, cujo repasse deverá ser efetuado ao sindicato da categoria, e tendo ainda como base a Nota Técnica nº 09/2024 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social - CONALIS, órgão do Ministério Público do Trabalho, que deliberou que a contribuição assistencial/negocial prevista em convenção coletiva de trabalho é aplicada para toda a categoria. Os procuradores entendem que o instrumento coletivo de trabalho deve ser respeitado por todos aqueles que participam da categoria profissional a qual esteja prevista a contribuição.

**Parágrafo quarto:** excetuam-se da obrigatoriedade da autorização por parte do empregado o benefício assistencial médico e odontológico, o fundo de qualificação profissional e o benefício social familiar, instituídos nesta convenção coletiva de trabalho, cujos valores são integralmente recolhidos pelas empresas e que não admitem a coparticipação do empregado.

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

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

#### CLÁUSULA OITAVA - PRESTAÇÃO DE CONTAS DO CAIXA

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

#### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

##### Adicional de Hora-Extra

#### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA

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

##### Adicional Noturno

#### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

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

**Parágrafo único:** O trabalho executado entre às 22:00 (vinte e duas) horas de um dia e 05:00 (cinco) horas do dia seguinte será considerado noturno, calculado segundo a hora normal de 60 (sessenta) minutos; não se prorrogando, mesmo que a saída do Empregado se dê em horário posterior, e será acrescido do percentual de 20% (vinte por cento), a título de adicional noturno, conforme definição prevista no parágrafo 2º do art. 73 da CLT.

##### Adicional de Insalubridade

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

Fica assegurado aos empregados, o pagamento de Adicional de Insalubridade, tendo como base o salário mínimo nacional vigente, desde que exerçam atividades em condições insalubres, sendo que o grau de risco será determinado por laudo pericial.

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

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

#### Outros Adicionais

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

Aos 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 TERCEIRA - 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 4ª desta convenção, nela incluído o descanso semanal remunerado, que somente prevalecerá no caso das comissões aferidas em cada mês não atingir o valor da garantia.

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

#### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONCESSÃO DE TÍQUETE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

As empresas que prestem serviços nos municípios abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho deverão fornecer aos seus empregados efetivos e terceirizados (exceto os trabalhadores temporários, cujo benefício será o mesmo do tomador de serviços), o tíquete refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de R\$ 40,90 (Quarenta reais e noventa centavos) em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados no mês, podendo o empregador efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação que rege a matéria.

**Parágrafo primeiro:** as empresas sediadas ou que prestem serviços em quaisquer dos municípios abrangidos por este instrumento coletivo de trabalho e que já fornecem o benefício em condições superiores às estabelecidas nesta cláusula, deverão dar continuidade à concessão dentro dos mesmos critérios até então praticados.

**Parágrafo segundo:** as empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, a fim de receber os incentivos fiscais pertinentes.

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

**Parágrafo quarto:** as empresas fornecerão o Vale Alimentação no valor de R\$ 900,00 (novecentos reais), ao empregado que não cometer qualquer falta ao serviço, justificadas ou não, quando do gozo das férias correspondentes ao período aquisitivo iniciado a partir de 01/03/2025; Ao empregado que cometer de 1 a 3 faltas ao serviço, justificadas ou não, o vale alimentação será no valor de R\$ 810,00 (oitocentos e dez reais); ao empregado que cometer de 4 a 5 faltas ao serviço, justificadas ou não, o vale alimentação será no valor de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais); Aos empregados regidos pelo regime SDF e/ou em carga horária proporcional, será concedido da seguinte forma: valor de R\$ 390,00 (trezentos e noventa reais), ao empregado que não cometer qualquer falta ao serviço, justificadas ou não, quando do gozo das férias correspondentes ao período aquisitivo iniciado a partir de 01/03/2025; Ao empregado que cometer de 1 a 3 faltas ao serviço, justificadas ou não, o vale alimentação será no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais); ao empregado que cometer de 4 a 5 faltas ao serviço, justificadas ou não, o vale alimentação será no valor de R\$ 310,00 (trezentos e dez reais). Aos empregados com 6 ou mais faltas ao serviço, justificadas ou não, não farão jus à concessão do vale alimentação ao usufruir das férias, e não terá natureza salarial a qualquer fim.

**Parágrafo quinto:** Nos postos de serviços, onde haja carga horária de no mínimo 04 (quatro) horas, mas que cubram no mínimo cinco dias úteis da semana, fica obrigatório o fornecimento do vale alimentação (mercado) ao trabalhador, na forma do “caput” da presente cláusula, mesmo no caso da empregadora se valer de trabalhadores com carga horária inferior a 04 (quatro) horas. E, nos postos de trabalho com jornadas inferiores a 04 horas, mas que não cubram todos os dias da semana, a empresa concederá o benefício no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), por dia EFETIVAMENTE trabalhado, autorizado o desconto de 20% sobre tal valor. No regime SDF, o benefício será pago por dia efetivamente trabalhado no valor de R\$ 30,00 (trinta reais), sendo permitido o desconto previsto em Lei.

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

**Parágrafo sétimo:** O empregador deverá fornecer o benefício aqui estipulado desde a data da admissão, em até 10 (dez) dias dela contados, e nos meses subsequentes até o 15º dia, salvo acordo coletivo de trabalho específico firmado com a entidade sindical laboral, e com a anuência do sindicato patronal, em que se fixem datas diversas.

**Parágrafo oitavo:** Fica facultada às empresas a fixação de datas diversas para o fornecimento do benefício de forma semanal, quinzenal e ou mensal, sendo que neste caso, o mesmo deve ser disponibilizado ao empregado em um prazo máximo de 1 (um) dia anterior a



prestação dos serviços, e desde que haja acordo coletivo de trabalho específico firmado com a entidade sindical laboral e com a anuência da entidade sindical patronal Sindeprestem/PR.

**Parágrafo nono:** Aos empregados que exercem a função de monitor de ressocialização prisional, de supervisor de ressocialização prisional e de coordenador de ressocialização prisional, e que recebam a alimentação no local de trabalho, os mesmos farão jus a um Vale Alimentação/refeição no valor mensal de R\$ 494,00 (quatrocentos e noventa e quarenta reais).

**Parágrafo décimo:** No caso de descumprimento, estipula-se a multa mensal equivalente a R\$ 293,00 (duzentos e noventa e três reais), em favor do empregado prejudicado, limitada a penalidade equivalente a 1(um), piso salarial.

**Parágrafo décimo primeiro:** Aos empregados em postos de serviços que concedam alimentação no local, a empresa fornecerá o vale-alimentação(mercado) no valor mensal de R\$ 494,00(quatrocentos e noventa e quatro reais), autorizado o desconto de até 20% do referido valor.

**Parágrafo décimo segundo:** Aos empregados que exerçam as funções de auxiliar de logística, auxiliar multifuncional e conferente de logística, fica estabelecido o valor de R\$ 335,00 (trezentos e trinta e cinco reais), a título de vale-alimentação em locais em que as empresas forneçam alimentação/refeitório, e desde que não haja faltas injustificadas no mês. As empresas que não forneçam alimentação/refeitório no local, o valor do vale-alimentação será de R\$ 40,90 (quarenta reais e noventa centavos) por dia trabalhado.

**Parágrafo décimo terceiro** - Ficam assegurados aos que laborarem na escala 12x36, o direito ao vale-transporte e ao vale-refeição por dia trabalhado, previstos neste instrumento coletivo de trabalho.

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

#### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-TRANSPORTE

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

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

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

encargos de natureza trabalhista e/ou previdenciária.

#### Outros Auxílios

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BENEFÍCIO ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

As entidades sindicais convenientes estabelecem a partir de 01/03/2026, o Benefício Social Assistência Médica e Odontológica a vigorar nos municípios do estado do Paraná abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, 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 na base de representação do Sineepres, disponibilizarão aos seus empregados o Benefício Social Assistência Médica e Odontológica do SINEEPRES, em conformidade com a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, cujos serviços de apoio social aos representados consiste no benefício assistencial médico ambulatorial e odontológico, sendo que o sindicato exclusivamente prestará serviços diretamente e/ou por terceiros, sob as condições estabelecidas nos parágrafos seguintes:

**Parágrafo segundo:** as empresas pagarão ao Sineepres até o dia 15 (quinze) de cada mês, a título de benefício social assistencial médico ambulatorial e odontológico, o valor mensal de R\$ 94,50 (noventa e quatro reais e cinquenta centavos), por empregado, sendo que deste valor, R\$ 27,00 (vinte e sete reais), serão destinados à assistência odontológica e o restante, R\$ 67,50 (sessenta e sete reais e cinquenta centavos), serão destinados à assistência médica ambulatorial, totalizando desta forma, o valor mensal de R\$ 94,50 (noventa e quatro reais e cinquenta centavos).

**Parágrafo terceiro:** a cobrança dos valores e benefícios será executada pelo Sineepres e/ou por gestora aprovada pela entidade laboral, sendo que especificamente no caso da assistência médica ambulatorial o valor de R\$ 67,50 (sessenta e sete reais e cinquenta centavos), por mês e por empregado, os serviços serão cobrados e prestados pelo Instituto de Assistência e Apoio Social ao Trabalhador do Setor de Serviços - Instituto IAS, entidade aprovada pela SRTE/PR em mediação de negociação coletiva do trabalho.

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

**Parágrafo quinto:** 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 somente aos novos empregados, na mesma relação deverá constar: nome completo do funcionário e sem abreviaturas, número do CPF, sexo, data de nascimento, número do telefone com DDD e o nome completo da mãe e sem abreviaturas.

**Parágrafo sexto:** 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

beneficiados que deverá ser encaminhada ao sindicato laboral no máximo até o dia 20 (vinte) após o recolhimento, através do e-mail: [cadastro@sineepres.org.br](mailto:cadastro@sineepres.org.br)

**Parágrafo sétimo:** o empregado e os eventuais dependentes (somente em caso de filiação do empregado ao sindicato) passam a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte das guias devidamente recolhidas e a relação de empregados a serem fornecidas pela empresa, reiterando que o benefício pago pela empresa é específico ao empregado, e no caso de inclusão de dependentes somente se aplica no caso de filiação ao sindicato laboral, conforme valores definidos pela mensalidade associativa do sindicato laboral Sineepres.

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

**Parágrafo nono:** 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 décimo:** fica esclarecido que a presente cláusula aplica-se aos empregados efetivos e sob 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 décimo primeiro:** por tratar-se de um benefício social, esta cláusula deverá ser cumprida por todas as empresas, inclusive constando em sua planilha de custos em licitações, pregões, tomada de preços e outras formas de contratações de serviços, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo décimo segundo:** além do valor devido do benefício, fica estipulada a multa de R\$ 100,00 (cem reais), por empregado e por mês, no caso de descumprimento do previsto na presente cláusula em favor da parte prejudicada.

**Parágrafo décimo terceiro:** as empresas que já fornecem plano de saúde médica aos seus empregados sem coparticipação, e desde que comprovem tal situação ao sindicato laboral Sineepres, ficam isentas do recolhimento no valor de R\$ 67,50 (sessenta e sete reais e cinquenta centavos). Caso o empregado opte pelo plano do benefício assistência médica ambulatorial do Sineepres (somente neste caso, ou seja, da empresa já fornecer plano de saúde médica), caberá ao mesmo comunicar ao RH ou setor responsável da empresa pela sua opção do benefício assistência médica ambulatorial do Sineepres, cujo valor mencionado neste parágrafo, deverá ser recolhido pela empresa ao sindicato e/ou a gestora e sem a coparticipação do empregado.

**Parágrafo décimo quarto:** no caso da empresa querer disponibilizar o benefício aos seus prestadores de serviços, a mesma poderá firmar termo de acordo coletivo junto ao sindicato laboral, sendo que fica acordado entre as partes que a disponibilização dos serviços e do benefício não tem qualquer natureza salarial, não se integrando em hipótese alguma na remuneração para qualquer fim.

**Parágrafo décimo quinto:** Essa cláusula segue as práticas dos ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 3: Saúde e Bem-Estar).

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

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

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

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

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar

com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao plano específico, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

**Parágrafo Quinto** – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos serviços do plano específico a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito ao plano específico e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios e serviços prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios e serviços. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

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

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

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

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

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

**Parágrafo Sexto:** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes. Caso a empresa tome ciência desta cláusula, ou seja, contatada para cumprimento e não possua trabalhadores ou não seja do segmento desta CCT, acesse o link: [www.gestar.srv.br/solicitar-inativacao](http://www.gestar.srv.br/solicitar-inativacao) e solicite sua inativação.

**Parágrafo Sétimo** – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de

contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Oitavo** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula deste plano específico, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

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

**Parágrafo Décimo** – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

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

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

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

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

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

praticado.

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



#### Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

##### Normas para Admissão/Contratação

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - TRABALHADORES TEMPORÁRIOS

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

**Parágrafo único:** Por este instrumento, as empresas reconhecem o 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, do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### Desligamento/Demissão

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO NO TRINTÍDIO

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede à data da sua correção salarial (data-base), terá direito à indenização adicional de 01 (um) salário mensal.

**Parágrafo primeiro** - Na hipótese de encerramento total ou parcial do contrato de prestação de serviços por determinação do tomador de serviços (empresa contratante de prestação de serviço) no período de 30 dias que antecede a data-base da correção salarial, a empresa ficará isenta do pagamento da multa, no caso do empregado ser readmitido imediatamente pela empresa sucessora do contrato junto à mesma tomadora de serviços, ficando prejudicado o disposto do artigo 9º, da Lei nº 7.238/84, por força da Lei 13.467/2017.

**Parágrafo segundo** – Para validade do caput da cláusula, a empresa deverá requerer a elaboração de um acordo junto aos sindicatos laboral e patronal convencionados neste instrumento, no prazo de 10 (dez) dias antes do término do contrato.

**Parágrafo terceiro** – Quando a demissão cumprir os moldes do Artigo 484-A da CLT, não será devido à multa que trata o artigo 9º da Lei 7.238/84, por não se tratar de demissão sem justa causa, mas por vontade de ambas as partes.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 e a entrega 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, sob pena de multa prevista no artigo 477 da CLT.

**Parágrafo primeiro:** O prazo para pagamento das verbas rescisórias deverá obedecer as disposições contidas no §6º, do art. 477, da CLT.

**Parágrafo segundo:** 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.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGIME DE TELETRABALHO EXCLUSIVO OU HÍBRIDO

Este instrumento firmado entre as partes, tem como objeto estabelecer as regras para implementação do Regime de Teletrabalho, previstos nos artigos 62, III; 75-A; 75-B; 75-C; 75-D; 75-E; 611-A, VIII da CLT (incluídos pela Lei nº 13.467/2017), bem como fundamentado no princípio, do negociado prevalece ao legislado que permite a flexibilização das relações de trabalho.

#### **Parágrafo Primeiro – DA CONCEITUAÇÃO**

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



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

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

### **Parágrafo Segundo – DA ELEGIBILIDADE**

A Empresa segundo seu critério e embasada no atendimento do seu empreendimento, determinará os Empregados que deverão prestar serviços em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido.

A qualquer momento, segundo necessidade dos negócios, à Empresa poderá rever este critério de elegibilidade.

### **Parágrafo terceiro – DO TREINAMENTO**

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

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

### **Parágrafo quarto – DAS ATIVIDADES FUNCIONAIS**

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

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

### **Parágrafo quinto – DOS PRAZOS DAS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS**

A implementação exclusiva do Regime de Teletrabalho pela Empresa, ajustada com o Empregado que anteriormente executava suas atividades funcionais em regime presencial, o

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

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

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

#### **Parágrafo Sexto – DA AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO PARA O REGIME DE TELETRABALHO EXCLUSIVO OU HÍBRIDO**

O Empregado prestando serviços em Regime de Teletrabalho em quaisquer de suas modalidades, ou seja, exclusivo ou híbrido será considerado em sistema de jornada não controlada pelo Empregador, durante todo o período de tempo em que estiver sob tais condições de trabalho, tendo em vista que está inserido na exceção legal da regra contida no artigo 62, inciso III, da CLT, ficando dispensado do registro de controle de jornada de trabalho.

Sendo assim, o Empregado deverá gerir seus próprios horários de trabalho observando a duração máxima da jornada de trabalho previstas em Lei, pois não haverá nenhuma forma de controle de jornada por parte do Empregador.

Por seu turno, é facultado ao Empregado realizar períodos de desconexão necessários à alimentação ou repouso e atividades particulares, desde que não prejudiquem o atendimento de suas demandas funcionais.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Alínea “c”** - A estrutura utilizada para o Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido será de responsabilidade do Empregado, não cabendo à Empresa o custeio ou reembolso de despesas, à exceção dos equipamentos eletrônicos que forem disponibilizados pela Empresa, na forma de empréstimo ou de comodato. Caso ocorra eventual despesa diversa àquelas supramencionadas ao desempenho das atividades, o Empregado deverá submetê-la à aprovação prévia da Empresa, a qual deverá concordar expressamente e após proceder o respectivo reembolso mediante prévia apresentação pelo Empregado da documentação exigida pela política da Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Parágrafo Décimo Primeiro – DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO**

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

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

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

## **Parágrafo décimo segundo – DA CONFIDENCIALIDADE**

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

**Alínea “a”** - O Empregado será responsabilizado pessoalmente pelos danos causados à Empresa, decorrentes da utilização ou acesso de terceiros, inclusive familiares do seu login e de sua senha pessoal.

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

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

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

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

**Parágrafo décimo quinto:** Mesmo sob o contrato de teletrabalho, fica a empresa obrigada recolher e fornecer o benefício social familiar, o fundo de qualificação profissional e a assistência médica ambulatorial e odontológica do Sineepres, cujos valores constantes nesta convenção coletiva não admitem a coparticipação dos empregados.

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

Qualificação/Formação Profissional

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 a partir de 10/04/2026, a título de FUNDO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, com o valor mensal de R\$ 31,00 (trinta e um 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 sendo 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 desta CCT, a qual é disponibilizada por sistema online ([www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br)).

**Parágrafo segundo:** Desta forma, os boletos gerados terão como base o valor total de R\$ 62,00 (sessenta e dois reais), sendo R\$ 31,00 (trinta e um reais) da Cláusula 24ª (Fundo de Qualificação Profissional) + R\$ 31,00 (trinta e um reais) da Cláusula 14ª (Benefício Social Familiar).

**Parágrafo terceiro:** Os cursos serão voltados ao segmento e oferecidos na modalidade EAD e na forma Presencial, sob a coordenação do INSTITUTO MAIS BRASIL – IMB e/ou através de parcerias firmadas com entidades educacionais devidamente credenciadas pelos sindicatos patronal e laboral signatários, 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 e de facilities, 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, pregões, tomada de preços e outras formas de contratação de serviços, 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 sob 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 Mais Brasil – IMB, através do e-mail: [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, e 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.

**Parágrafo décimo** - no caso da empresa querer estender e disponibilizar o benefício aos seus prestadores de serviços (PJ), a mesma poderá firmar termo coletivo junto ao sindicato laboral, sendo que fica acordado que a disponibilização dos serviços e do benefício não tem natureza salarial, não se integrando em hipótese alguma na remuneração para qualquer fim.

**Parágrafo décimo primeiro** – fica estipulada a multa de R\$ 70,00 (setenta reais), por empregado e por mês, no caso do descumprimento do previsto nesta cláusula.

**Parágrafo décimo segundo:** Essa cláusula segue as práticas dos ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 4: Educação de Qualidade).

#### Estabilidade Mãe

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 as trabalhadoras temporárias regidas pela Lei 13.429/2017.

#### Estabilidade Aposentadoria

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - TRABALHO HOME OFFICE

## **POSSIBILIDADE DE TERMO ADITIVO AO CONTRATO 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 12ª desta CCT.

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

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 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.

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

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, fica acordado que as empresas em situações determinadas pela tomadora de serviços e/ou pandemias, e por meio de acordo individual de compensação de horas nos termos do artigo 59, 59-A e 59-B da CLT, poderão compensar as horas não trabalhadas neste período devido a força maior e compensá-las pelo correspondente trabalho em outro período.

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

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

#### Intervalos para Descanso

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALOS PARA DESCANSO

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

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS PARA LANCHES

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

#### Controle da Jornada

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

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 671/2021, do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo primeiro** – As partes convenientes reconhecem o REP-A da Portaria 671/2021, como controle de jornada alternativa, podendo ser aplicada às empresas abrangidas por esse instrumento coletivo de trabalho.

**Parágrafo segundo** – O empregador, além dos controles de jornada previstos na CLT, poderá adotar quaisquer sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, inclusive de modo remoto e telemático, podendo utilizar o celular do seu empregado, desde que por ele devidamente autorizado, que deverá registrar os horários de início e término do trabalho, autorizada a pré-anotação do intervalo alimentar.

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

Os empregadores poderão utilizar-se da pré-assinalação do horário de intervalo, em

substituição à marcação do intervalo, desde que feita mediante acordo coletivo de trabalho.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 rastreio 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (PN nº 095 – TST).

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS

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

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

#### Férias e Licenças

##### Duração e Concessão de Férias

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

As férias serão concedidas por ato do empregador, podendo ser fracionada em até 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com número maior que 20 (vinte) empregados, por estabelecimento, concederão licença remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participarem de reuniões, conferências, congressos e simpósios. A licença será solicitada pela

entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 5 (cinco) dias sucessivos ou 10(dez) dias alternados no ano.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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).

#### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO À LUDOPATIA (VÍCIO EM JOGOS DE AZAR)**

Considerando que os jogos de azar podem gerar dependência patológica, denominada ludopatia;

Considerando que a ludopatia é uma doença reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), tendo se agravado nos últimos anos como resultado da popularização das plataformas on-line de apostas;

Considerando os riscos à saúde mental e outros danos decorrentes do vício em jogos de azar causados aos empregados e empregadas do setor de serviços;

Os sindicatos Sineepres e Sindeprestem/PR, signatários desta convenção coletiva de trabalho, promoverão em parceria com o Instituto de Assistência e Apoio Social ao Trabalhador do Setor de Serviços – Instituto IAS e com o Instituto Mais Brasil - IMB, campanhas de prevenção e conscientização à ludopatia.

#### **Relações Sindicais**

##### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

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

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

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

*Conforme julgamento do STF – Supremo Tribunal Federal na decisão ARE nº 1018456 –*

*Tema 835; e considerando o acordado em mediação junto à Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região/PR, através do PA-PROMO: 003986.2017.09.000/7; Consoante com a Nota Técnica nº 09, de 22 de maio de 2024 da CONALIS/PGT; 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); e conforme decisão e determinação em assembleia do sindicato laboral, as partes pactuam o seguinte:*

À Luz da Lei 13.467/17, que trata da nova legislação trabalhista e do negociado sobre o legislado, e em consonância ao princípio da razoabilidade recomendada pelo STF, fica instituída nos termos aprovados em Assembleia Geral Extraordinária da categoria, a **Contribuição Assistencial** no valor de R\$ 90,00 (noventa reais), a ser paga pelos empregados efetivos e terceirizados(que prestam serviços junto ao tomador de serviços) ao sindicato laboral SINEEPRES, excetuando-se os trabalhadores temporários, devendo os empregadores fazer o respectivo desconto nos salários **em 2 (duas) parcelas, sendo a primeira a ser descontada no valor de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) no mês de abril/2026, e o repasse no dia 10 de maio de 2026 (10/05/2026); e a segunda e última parcela a ser descontada no mês de maio/2026 e o repasse no dia 10 de junho de 2026 (10/06/2026).**

**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 nos prazos mencionados 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** - As partes adotam o aprovado em assembleia da categoria em 07/02/2026, tendo como base a Nota Técnica nº 09, de 22/05/2024 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social - CONALIS, órgão do Ministério Público do Trabalho, que deliberou que a contribuição assistencial/negocial prevista em convenção coletiva de trabalho é aplicada para toda a categoria. A CONALIS/PGT, entende que o instrumento coletivo de trabalho deve ser respeitado por todos aqueles que participam da categoria profissional a qual esteja prevista a contribuição.

**Parágrafo quinto** - As partes adotam ainda a Orientação nº 13 da Conalis/MPT, o qual considera prática antissindical o ato do empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, passível de atuação e autuação por parte do Ministério Público do Trabalho.

**Parágrafo sexto** - Fica estabelecido o prazo de 15 (quinze) dias a contar do registro deste

instrumento coletivo no sistema mediador da SRTE/PR, para àqueles empregados que queiram exercer o direito de se opor à esta contribuição (inclusive por meio eletrônico: [recepcao@sineepres.org.br](mailto:recepcao@sineepres.org.br)), a ser formalizado de forma individual ao sindicato, cujo modelo de “carta de oposição” poderá ser solicitado à esta entidade sindical por meio telefônico: 41 3014-7331, por WhatsApp: 41 99602-5095 ou pelo e-mail: [recepcao@sineepres.org.br](mailto:recepcao@sineepres.org.br).

**Parágrafo sétimo** - Fica facultado ao sindicato laboral, a cessão ou não dos convênios e benefícios negociados e/ou disponibilizados pelo SINEEPRES aos empregados(as) que eventualmente não pagarem a contribuição assistencial.

**Parágrafo oitavo** - 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, e decisão do STF

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA DE REVERSÃO SALARIAL LABORAL

A fim de garantir o custeio das atividades sindicais, negociações coletivas e a manutenção dos serviços prestados aos trabalhadores da categoria, as empresas descontarão de todos os seus empregados, beneficiados pela presente convenção, a Taxa de Reversão Salarial em parcela única no valor de R\$ 60,00 (sessenta reais), a ser descontada na folha de pagamento do mês de outubro/2026, e o repasse ao Sineepres em 10/11/2026.

**Parágrafo primeiro** - O recolhimento deverá ser efetuado no prazo mencionado 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 segundo** - Por ocasião do desconto e o devido recolhimento da Taxa de Reversão Salarial, 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).

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

Com fundamento no art. 513, alínea “e”, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em 12/03/2026, 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 Março/2026, 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 30/04/2026.



**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 30/04/2026 e a segunda (com o valor do saldo) em guia (solicitada pelo e-mail: atendimento@sindepستم-pr.com.br), cujo vencimento será até o dia 30/05/2026.

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

C – A partir de R\$ 10.001,00 o parcelamento pode ser efetuado em até 5 vezes, com 1º vencimento no dia 30/04/2026 e as demais parcelas sempre com vencimento no dia 30 do mês subsequente.

**Parágrafo terceiro:** O SINDEPRESTEM/PR enviará os boletos e a empresa fará o cálculo considerando os 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\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), cujo vencimento dar-se-á em 30/04/2026.

**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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CÂMARA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

Tendo como fundamento as disposições dos artigos 484-A, 507-B, 625-A, 855-B, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as partes instituem a Câmara de Conciliação Prévia de Resolução de Conflitos Trabalhistas, com o propósito de atender aos anseios das respectivas categorias representadas, e passam a prestar serviços profissionais de assistência a empregados e empregadores visando à celebração de acordos trabalhistas individuais e coletivos de trabalho, além de promover o diálogo entre as partes envolvidas em controvérsias e conflitos trabalhistas (potenciais ou, já existentes), visando a obtenção de soluções de consenso entre empregadores e empregados.

**Parágrafo primeiro:** As demandas que podem ser submetidas à Câmara de Conciliação Prévia de Resolução de Conflitos Trabalhistas devem versar sobre:

- Acordo extrajudicial para fins de homologação judicial (art. 855-B da CLT), compreendendo: Extinção o contrato de trabalho por comum acordo (art. 484-A da CLT);
  - demandas ocorridas durante a vigência do contrato de trabalho;
  - demandas existentes e que perdurem mesmo depois da dissolução do vínculo empregatício, observado o prazo prescricional;
  - demandas que visam à extinção do contrato de trabalho por meio de transação.
- Termo de quitação anual das obrigações trabalhistas (art. 507-B d CLT);
- Homologação de rescisão do contrato de trabalho;
- Homologação de acordos individuais e coletivos de trabalho;
- Ajustes de procedimentos.

**Parágrafo segundo:** As partes signatárias elaborarão em conjunto o regimento interno da Câmara de Conciliação Prévia de Resolução de Conflitos Trabalhistas, o qual disciplinará seu funcionamento.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Em face da Lei nº 13.709/2018 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

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

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO E TOMADA DE PREÇOS

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

**Parágrafo primeiro:** Por força desta convenção e em atendimento ao art. 607 da CLT, ficam obrigadas todas as Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros e de Facilities, Agências de Emprego e de Recursos Humanos; Prestação de Serviços de Assessoria de Marketing e Merchandising; Consultorias de Recursos Humanos; Organização e Promoção de Eventos e Congressos; Empresas de Prestação de Serviços de Colocação e Administração de Mão de Obra; Empresas de Locação e Fornecimento de Mão de Obra; Seleção de Pessoal: Serviços de Recrutamento e de Trabalho Temporário, Serviços Combinados de Escritório e de Apoio Administrativo e de Terceirização de Logística, que prestem serviços no estado do Paraná, a apresentarem em todos os processos licitatórios, incluindo a tomada de preços, juntamente com os documentos de habilitação, a apresentação da Certidão de Regularidade Sindical, a ser expedida pelos sindicatos 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 Assistencial Odontológico e benefício médico ambulatorial, bem como o cumprimento integral desta convenção e o cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, assim como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

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

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

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDO COLETIVO

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

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E PRÁTICAS DE ESG

Considerando os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e suas 169 metas estabelecidas pela ONU – Organização das Nações Unidas;

Considerando que até 2030 a ONU e seus estados membros pretendem alcançar esses objetivos, melhorando a qualidade de vida das pessoas e do planeta.

Considerando as práticas de ESG (Environmental, Social, and Governance), ou seja: Meio-Ambiente(E), Responsabilidade Social(S) e Governança Corporativa(G).

Considerando que as práticas de ESG representam um novo paradigma nos negócios e na governança global com princípios que apresentam diretrizes para que as empresas tenham desenvolvimento econômico com sustentabilidade.

Considerando que os ODS e as ESG convergem em oportunidades de desenvolvimento econômico e social envolvendo a relação entre capital e trabalho.

As partes firmam esta cláusula com a finalidade da divulgação, conscientização e implementação junto às empresas e colaboradores, buscando dessa forma, ideias e programas que pratiquem a preservação ambiental através da sustentabilidade e boas práticas que as tornem socialmente consciente.

Fica estabelecido ainda o “SELO DE SUSTENTABILIDADE E DE RESPONSABILIDADE SOCIAL”, que será concedido através do IMB – Instituto Mais Brasil, após aferição por comissão mista e que conferem às empresas interessadas o cumprimento das normas estabelecidas dentro dos princípios da ESG e dos ODS.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIA MUNDIAL DO PROFISSIONAL DE RH

No dia 20 de maio, data em que é celebrada o Dia Mundial do Profissional de Recursos Humanos, as entidades convenientes promoverão eventos e campanhas como forma de reconhecimento a esses profissionais que contribuem para o desenvolvimento e sucesso das organizações e o bem-estar dos colaboradores.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO COMBATE AO ASSÉDIO ELEITORAL E LIBERDADE DE VOTO

Considerando a Nota Técnica 001/2022, da COORDIGUALDADE – Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, as partes convenientes reconhecem que a liberdade de orientação política e o sufrágio universal (voto secreto) são direitos fundamentais, sendo vedada qualquer forma de assédio ou coação eleitoral no ambiente de trabalho, conforme diretrizes do MPT e legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregadores se comprometem a abster-se, por si ou seus

prepostos, de adotar condutas que, por meio de promessa de benefício, ameaça de perda de emprego, alteração de função ou qualquer forma de abuso de poder diretivo, visem influenciar, manipular, induzir ou coagir o voto de seus trabalhadores, terceirizados ou estagiários;

**Parágrafo Segundo:** Fica vedado o uso de uniformes ou vestimentas que contenham dizeres alusivos a candidatos ou partidos políticos, bem como a realização de atos de propaganda eleitoral dentro da empresa ou durante o horário de trabalho;

**Parágrafo Terceiro:** As empresas se comprometem a garantir que a participação do trabalhador no processo eleitoral não resultará em qualquer tipo de perseguição, discriminação ou assédio moral;

**Parágrafo Quarto:** As denúncias de assédio eleitoral poderão ser encaminhadas ao Sindicato Profissional e, garantido o anonimato, ao Ministério Público do Trabalho (MPT), podendo a empresa ser responsabilizada por danos morais coletivos.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 a entidade sindical laboral.

**Parágrafo único:** Quando da homologação da rescisão contratual, o sindicato profissional responsável comunicará possíveis irregularidades cometidas no pagamento das verbas rescisórias, bem como eventuais diferenças decorrentes do extinto contrato de trabalho, para regularização dos valores, aplicando-se ao feito o preceito estabelecido no Enunciado nº 330 do TST, evitando-se assim demandas judiciais desnecessárias.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 3 (três) 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 convenientes;

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

**Parágrafo único** – Dentro do princípio do negociado sobre o legislado, quando solicitada a homologação pela empresa junto ao sindicato laboral, será cobrada uma taxa de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por trabalhador, a título de Taxa de Expediente, para cada homologação a ser paga em favor do Sineepres.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

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

**Parágrafo primeiro:** Nos termos do artigo 507-B da CLT, os empregadores e empregados estão autorizados a firmar perante o 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 que prestem serviços ao setor público, pagarão mensalmente ao SINEEPRES, todo dia 15 (quinze), e a partir de abril/2026, 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\$ 15,00 (quinze reais) ao mês por empregado; II - Empresas não Associadas ao Sindicato Patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$ 30,00 (trinta reais) ao mês por empregado;

**Parágrafo quinto** – As empresas que prestam serviços ao setor privado, de acordo com o parágrafo primeiro desta cláusula, ou seja, de forma facultativa, os valores a serem recolhidos ao sindicato laboral 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\$ 500,00 (quinhentos reais); II) Empresas não Associadas ao SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$ 1.000,00 (um mil reais), por evento e por funcionário.

**Parágrafo sexto:** As empresas que possuam contratos com o setor público, de acordo com esta cláusula, deverão encaminhar mensalmente ao 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 sétimo:** Serão considerados nulos de pleno direito o termo de quitação de obrigações trabalhistas que não for firmado perante o Sindicato Laboral da categoria, nos termos do artigo 507-B da CLT.

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

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

#### Disposições Gerais

#### Regras para a Negociação

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RENEGOCIAÇÃO

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

#### Aplicação do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As empresas com sede em outros Estados que vierem a prestar serviços nas localidades que compõem a base territorial dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, independentemente de possuírem filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender às condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o SINDEPRESTEM/PR e o SINEEPRES, sendo aplicada para todos os empregados em Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros e de Facilities, Agências de Emprego e de Recursos Humanos; Prestação de Serviços de Assessoria de Marketing e Merchandising; Consultorias de Recursos Humanos; Empresas de Prestação de Serviços de Colocação e Administração de Mão de Obra; Empresas de Locação e Fornecimento de Mão de Obra; Seleção de Pessoal; Serviços de Recrutamento e de Trabalho Temporário nos termos da Lei 13.429/2017), e que prestem serviços no Estado do Paraná.

**Parágrafo único** – As empresas associadas ou não ao Sindeprestem/PR, ao participarem de certames licitatórios e de tomada de preços, e ao utilizarem esta convenção coletiva de trabalho, inclusive nas planilhas de preços, deverão cumprir as normas estabelecidas, conforme Lei nº 22.964, aprovada pela Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, e Sancionada pelo governador do Estado do Paraná em 18/12/2025.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

#### Descumprimento do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES

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

#### Outras Disposições



## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA 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 seguintes municípios:

I - 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, Jundiaí 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 e de representação pertence ao SINDASPEL.

II - Foz do Iguaçu, Itaipulândia, Matelândia, Medianeira, Missal, Santa Helena, Santa Terezinha do Itaipu, São Miguel do Iguaçu e Serranópolis do Iguaçu, cuja base territorial e de representação pertence ao SIEMACO/FOZ DO IGUAÇU.

III - Cascavel, Altamira do Paraná, Alto Piquiri, Anahy, Assis Chateaubriand, Boa Esperança, Braganey, Brasilândia do Sul, Cafelândia do Oeste, Campina da Lagoa, Campo Bonito, Cantagalo, Catanduvas, Céu Azul, Corbélia, Diamante do Oeste, Entre Rios do Oeste, Formosa do Oeste, Francisco Alves, Goioeré, Goioxim, Guairá, Guaraniaçu, Ibema, Iguatu, Iracema do Oeste, Janiópolis, Jesuítas, Juranda, Laranjal, Laranjeiras do Sul, Lindoeste, Marechal Cândido Rondon, Maripá, Marquinho, Mato Rico, Mercedes, Nova Aurora, Nova Cantu, Nova Laranjeiras, Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Palotina, Pato Bragado, Porto Mendes, Quarto Centenário, Quatro Pontes, Quedas do Iguaçu, Ramilândia, Rancho Alegre D'Oeste, Roncador, Santa Lúcia, Santa Maria do Oeste, Santa Tereza do Oeste, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguaçu, Saudade do Iguaçu, Terra Roxa, Toledo, Três Barras do Paraná, Tupãssi, Ubatã, Vera Cruz do Oeste e Virmond, cuja base territorial e de representação pertence ao SIEMACO/CASCADEL.

**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, Facilities; Seleção de Pessoal; Serviços de Recrutamento e de Trabalho Temporário, Serviços Combinados de Escritório e de Apoio Administrativo e de Terceirização de Logística, que prestem serviços no Estado do Paraná.

**Parágrafo segundo** – As empresas representadas pelo Sindeprestem-PR, conforme parágrafo primeiro desta cláusula, ao participar de licitações e tomadas de preços, deverão

constar a provisão financeira em sua planilha de custos para todas as cláusulas econômicas e sociais desta convenção coletiva de trabalho, sob pena de desclassificação e eventuais ações de cumprimento por parte da entidade sindical laboral.

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

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

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

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS

As empresas se obrigam a realizar por sua conta, sem ônus para os empregados, todos os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, nos termos da NR-7 e da Portaria 3.214/1978, podendo ainda fazê-lo por meio de consultas online (telemedicina).

**Parágrafo único** - O exame médico demissional será dispensado sempre que houver sido realizado qualquer outro exame médico obrigatório em período inferior a 135 dias, para empresas de grau de risco 1 ou 2 e inferior a 90 dias para empresas de grau de risco 3 ou 4, conforme item 7.4.3.5 da NR-7. Esses prazos poderão ser ampliados em até mais 135 dias ou mais 90 dias, respectivamente, em decorrência de negociação coletiva, com assistência de profissional indicado de comum acordo entre as empresas e os sindicatos convenientes, conforme o item 7.4.3.5.1 da NR-7.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO

Tendo em vista o advento da Lei 13.467/2017 e a vantagem aos empregados e empregadores, as partes, com fundamento no que dispõem os incisos III e XIII do artigo 611-A, parágrafo único do artigo 611-B da CLT e inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, ficam as empresas autorizadas a reduzir o intervalo intrajornada, previsto no parágrafo terceiro do artigo 71 da CLT, para no máximo 00h30min, mediante celebração de Acordo Coletivo de Trabalho específico com a entidade laboral e sob a anuência da entidade sindical patronal.

**Parágrafo primeiro:** A redução do intervalo intrajornada ocorrerá por setor/departamento, turnos de trabalho ou grupo de empregados, inclusive, quanto aos que trabalhem em condições insalubres, objetivando a manutenção das atividades da empresa.

**Parágrafo segundo:** Para os fins previstos nesta cláusula, não serão considerados como "regime de trabalho prorrogado" a realização de horas extraordinárias eventuais; acréscimos de jornada diária com a finalidade de compensar dia não trabalhado; compensações ou trocas de feriados; ou "pontes" de feriados, objetivando a fruição de finais de semana ou descansos semanais prolongados.

**Parágrafo terceiro:** Nenhuma responsabilidade poderá ser imputada aos Sindicatos Patronal e Laboral pelas empresas, na hipótese destas optarem pela utilização/aplicação do previsto nesta cláusula.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PLANILHA DE CUSTOS

O Ministério do Trabalho e Emprego, através de sua Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Paraná, conforme Portaria nº 05/2021, publicada no DOU de 01.09.2021 (seção 01, pag. 235), mantém a Câmara Técnica de Regulação dos Serviços Terceirizáveis, que disponibiliza a planilha de custos mínimos legais, observando inclusive as obrigações decorrentes das convenções coletivas de trabalho, que envolvem empregados e empresas de prestação de serviços terceirizados no Estado do Paraná. Assim, todas e quaisquer contratações de serviços, sejam públicas ou privadas, deverão observar a metodologia e os custos mínimos legais fixados pelo órgão referido na Portaria 05/2021. As entidades sindicais convenientes disponibilizarão em suas páginas e redes sociais a planilha de custos atualizada

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - FORO COMPETENTE

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

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

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PROGRAMA SETORIAL DE DESENVOLVIMENTO E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As partes convenientes instituem, no âmbito desta Convenção Coletiva, diretrizes para implementação, pelas empresas abrangidas, de **Programa de Desenvolvimento e Inclusão de Pessoas com Deficiência (PDI)**, destinado a promover **qualificação profissional, desenvolvimento comportamental, inclusão e empregabilidade**, contribuindo para o cumprimento das obrigações legais relacionadas à inclusão de PcD, em especial as previstas no art. 93 da Lei nº 8.213/91, sem prejuízo dos direitos trabalhistas e normativos aplicáveis.

**Parágrafo primeiro:** A implementação do PDI é facultativa às empresas, mediante **termo de adesão interno** e comunicação ao sindicato laboral, contendo: (i) número estimado de participantes, (ii) carga horária semanal destinada às atividades formativas, (iii) entidade/plataforma de qualificação, (iv) trilha de cursos e critérios de acompanhamento.

**Parágrafo segundo: Estrutura do programa e qualificação.** O PDI poderá contemplar atividades formativas presenciais ou à distância (EaD), devendo assegurar:

- a) **Plano individual de qualificação**, com cursos técnicos e comportamentais pertinentes à empregabilidade do participante;
- b) **Acompanhamento periódico** do progresso (frequência, desempenho e conclusão);
- c) **Emissão de certificados** de conclusão dos cursos, quando aplicável;
- d) Critérios de acessibilidade e adaptações razoáveis, conforme legislação vigente.

**Parágrafo terceiro: Jornada destinada à qualificação.** A empresa poderá destinar parte da jornada contratual do participante às atividades de qualificação do PDI, observada a legislação aplicável, ficando vedada a exigência de jornada extraordinária exclusivamente para cumprimento de atividades formativas, salvo previsão legal e necessidade operacional devidamente justificada e registrada.

**Parágrafo quarto: Critérios de participação.** A participação no PDI observará critérios inclusivos e acessíveis, admitindo-se como comprovação da condição de PcD o laudo médico com CID e descrição funcional, ou certificado de reabilitação profissional emitido pelo INSS, respeitada a confidencialidade e a finalidade do tratamento das informações.

**Parágrafo quinto: Dados pessoais e LGPD.** O tratamento de dados pessoais, inclusive dados sensíveis relativos à deficiência, será realizado **estritamente para fins de execução do PDI, cumprimento de obrigações legais/regulatórias e gestão da relação de trabalho**, observadas as medidas técnicas e administrativas de segurança, transparência, minimização

e controle de acesso, conforme a LGPD, ficando vedada a divulgação indevida a terceiros.

**Parágrafo sexto: Monitoramento e relatórios.** A empresa manterá registros mínimos do PDI (plano individual, participação, frequência e conclusões), podendo utilizar relatórios de entidade qualificadora, com o objetivo de demonstrar a efetividade do programa e orientar melhorias.

**Parágrafo sétimo: Desligamento do programa.** O participante poderá ser desligado do PDI por (i) conclusão da trilha formativa, (ii) incompatibilidade superveniente devidamente justificada e documentada, (iii) recusa reiterada e injustificada em participar das atividades formativas previstas no plano individual, assegurada prévia ciência e oportunidade de regularização. O desligamento do PDI **não altera, por si só**, o regime jurídico do contrato de trabalho, que seguirá a legislação e as demais normas coletivas aplicáveis.

**Parágrafo oitavo: Comissão de acompanhamento.** Recomenda-se a criação de canal de acompanhamento entre empresa e sindicato laboral para dúvidas operacionais, recebimento de sugestões e aprimoramento das práticas de inclusão, preservado o sigilo de dados pessoais.

}

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 - TABELA-BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES - BENEFICIO SOCIAL FAMILIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - TABELA-BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA EMPRESAS - BENEFICIO SOCIAL FAMILIAR

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA\_ASSEMBLEIA-P1

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - ATA\_ASSEMBLEIA-P2**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO V - ATA\_ASSEMBLEIA-P3**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO VI - ATA\_ASSEMBLEIA-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>.