

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000821/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/04/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013965/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.102249/2022-30
DATA DO PROTOCOLO: 19/04/2022

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 ;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SISTEMAS ELETRONICOS DE SEGURANCA DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 07.840.995/0001-48, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **todos os empregados em Empresas de Sistemas Eletrônicos de Segurança, de Modo Geral, abrangendo as atividades de comercialização de produtos, prestação de serviços, projetos, instalações, manutenção, monitoramento, inspeção técnica e assistência técnica de sistemas eletrônicos nos municípios de Curitiba e Região Metropolitana; e os seguintes municípios do Litoral do Estado do Paraná(Antonina, Guaraqueçaba, Guaratuba, Matinhos, Morretes e Pontal do Paraná, com abrangência territorial em PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados a partir de 1º de Março de 2022 com um percentual de 10,8% (Dez vírgula oito por cento).

Parágrafo único: para os empregados admitidos após o mês de Março/2021, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo.

MÊS DE ADMISSÃO	COEFICIENTE DE CORREÇÃO
Março/2021	10,8%

Abril/2021	10,1%
Mai/2021	9,4%
Junho/2021	8,5%
Julho/2021	7,6%
Agosto/2021	6,9%
Setembro/2021	5,8%
Outubro/2021	4,2%
Novembro/2021	3,4%
Dezembro/2021	2,2%
Janeiro/2022	1,5%
Fevereiro/2022	1%

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS NORMATIVOS

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados a partir do fechamento da CCT, com reajuste de 15,62% para os empregados que recebem o piso salarial mínimo; de 13,94% para os empregados que desempenham as funções de auxiliar de instalação e/ou manutenção de sistemas eletrônicos, auxiliar administrativo e auxiliar de serviços gerais interno; e de 10,8% para os empregados das demais funções, respeitando-se as condições especiais firmadas em acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo primeiro: as categorias profissional e econômica estabelecem, para vigência a partir de 1º de março de 2022, os seguintes salários normativos para as funções específicas:

	FUNÇÃO	SALÁRIO
I	Instalador e/ou mantenedor de Sistemas Eletrônicos de Segurança	R\$1.558,14
II	Monitor de Sistemas Eletrônicos de Segurança Interno	R\$1.384,75
III	Monitor de Sistemas Eletrônicos de Segurança Externo	R\$1.558,14
IV	Auxiliar de Instalação e/ou Monitoramento e/ou Manutenção	R\$1.350,00
V	Auxiliar Administrativo	R\$1.350,00
VI	Auxiliar de serviços gerais	R\$1.350,00
VII	Office boy	R\$1.300,00
VIII	Supervisor	R\$1.876,18

Parágrafo segundo: fica assegurado ao Vendedor (a) puramente comissionado a remuneração mínima mensal de R\$1.300,00 (um mil e trezentos reais) a partir de 01 de março de 2022, caso este (a) não atinja esse valor através de comissões no mês.

CLÁUSULA QUINTA - PISO SALARIAL MÍNIMO / INGRESSO

Aos profissionais contratados para cargos/funções diversas das mencionadas na cláusula 4ª desta CCT, fica assegurado o piso salarial mínimo de R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais).

Parágrafo único - Os pisos salariais, fixados e referidos no presente instrumento referem-se à contraprestação mínima àquele que cumprir a jornada integral legalmente definida.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - FOLHA DE PAGAMENTO MENSAL – FECHAMENTO

As empresas ficam obrigadas a computar na folha de pagamento mensal, a remuneração correspondente a cada empregado, considerando o período do primeiro ao último dia do mês para efeitos de pagamento dos salários básicos, gratificação da função, DSR's, adicional noturno, horas extras e outros consectários que houver, destacando títulos e verbas correspondentes e assegurando o pagamento até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

Parágrafo primeiro: os pagamentos efetuados por ordem bancária ou cheque, serão liberados aos empregados até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, atendendo ao que dispõe a Portaria 3.218, de 07/12/94, do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO DE FORMA PARCELADA

Fica facultado à empresa o pagamento do 13º salário em parcela única, hipótese em que deverá fazê-lo, no caso do 13º relativo ao ano de 2022 até o dia 13.12.22, sob pena de multa de R\$ 427,00, em favor do empregado prejudicado, para cada ano que não for pago na forma legal ou na forma desta cláusula.

Parágrafo primeiro: assegura-se o adiantamento da gratificação natalina, com o gozo das férias, na forma da legislação em vigor, quando requerido na forma e tempo legais. Ainda, faculta-se que a empresa pague o 13º salário em até 11 parcelas, a última sempre paga na data estabelecida no “caput”, se assim ajustar por acordo individual, deste excetuados os empregados com salários superiores a R\$ 5.000,00, que poderão ajustar diretamente com a empresa.

Descontos Salariais

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS ESPECIAIS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e à Luz da Lei 13.467/17 e 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 e efetuar o repasse à entidade sindical beneficiada.

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.

Parágrafo quarto: excetuam-se da obrigatoriedade da autorização por parte do empregado o benefício assistencial odontológico 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 NONA - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS

As empresas ficam autorizadas a efetuar a compensação das antecipações salariais espontâneas concedidas no período de 01/03/2021 a 28/02/2022.

Parágrafo único: não serão compensados os aumentos salariais decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial via judicial.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho executado entre às 22:00 horas de um dia e 05:00 horas do dia seguinte será considerado noturno, e será pago com um adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal, a título de adicional noturno.

Parágrafo primeiro: aos empregados que cumprirem a escala 12X36, ainda que cumprido em horário noturno, a hora será considerada normal de 60 (sessenta) minutos, garantido, sempre o adicional noturno respectivo.

Parágrafo segundo: após as 05h00min horas não se prorroga o horário noturno, mesmo que a saída do emprego se dê em horário posterior.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE ASSIDUIDADE

Com base no contido nos incisos VI e XXVI da Constituição Federal, fica estabelecido o adicional de assiduidade, no valor mensal de R\$ 142,25 (cento e quarenta e dois reais e vinte e cinco centavos) para os empregados que não tenham falta no mês - mesmo que justificadas, sendo que para tal benefício só fará jus ao funcionário que receba o piso salarial da categoria.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão aos seus empregados o tíquete refeição e/ou vale-alimentação, mediante as condições explicitadas na presente cláusula:

A) Ficam excluídos do presente benefício:

a-1 – Aqueles empregados que usufruam ou venham a usufruir de alimentação fornecida pela empregadora ou pela contratante, em cozinha e refeitórios próprios;

a-2 – Aqueles empregados que trabalhem em jornada inferior a 6 horas diárias e/ou 32 horas semanais;

B) É facultado o desconto salarial de até 20% (vinte por cento) do valor do tíquete refeição fornecido;

C) Fica facultado às empresas a filiação ao PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador;

D) O benefício disposto na presente cláusula não tem natureza salarial, não se integrando a remuneração do empregado para qualquer fim decorrente da relação de emprego;

E) Aos empregados será fornecido o tíquete-refeição no valor individual de R\$ 20,10 (Vinte reais e dez centavos) para cada dia trabalhado, autorizado o desconto de 01 tíquete para cada dia não trabalhado;

F) Os tíquetes deverão ser entregues, mediante recibo, quando do pagamento do salário mensal.

Parágrafo único: as empresas poderão substituir o tíquete refeição por vale alimentação, desde que se mantenha o valor diário estipulado nesta cláusula.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

Fica facultado aos empregadores a contratação de Seguro de Vida em grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 50% (cinquenta por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIO SOCIAL ODONTOLÓGICO

As empresas sediadas ou que prestem serviços nos municípios de Curitiba e Região Metropolitana e do Litoral do Estado do Paraná (Antonina, Guaraqueçaba, Guaratuba, Matinhos, Morretes e Pontal do Paraná), disponibilizarão aos seus empregados, o Benefício Social Odontológico do SINEEPRES, cujos serviços de apoio social aos representados está em conformidade com a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, e que trata do benefício assistencial odontológico, sendo que o sindicato prestará serviços diretamente e/ou por terceiros através da Dental Uni ou outras Operadoras, sob as condições estabelecidas nos parágrafos seguintes:

Parágrafo primeiro: as empresas pagarão ao SINEEPRES, a título de benefício assistencial odontológico, a partir de março/2022, o valor mensal de R\$ 20,00 (Vinte reais), por empregado.

Parágrafo segundo: a concessão do benefício não está vinculada à participação do empregado no custeio, sendo vedada portanto, a coparticipação ou qualquer tipo de desconto do empregado.

Parágrafo terceiro: 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, até o dia 5 (cinco) do mês subsequente, a relação atualizada dos empregados, sendo que para a confecção da carteirinha do benefício aos novos empregados, na mesma relação será obrigatório constar: nome completo do funcionário(a) e sem abreviaturas, número do CPF, data de nascimento, sexo, número do telefone com DDD e o nome completo da mãe e sem abreviaturas.

Parágrafo quarto: os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados exclusivamente através de guia de recolhimento emitida pelo Sineepres, até o dia 15 (quinze) de cada mês (relativamente ao mês imediatamente anterior), vinculado à relação dos empregados, que deverá ser encaminhada ao sindicato laboral juntamente com a cópia da guia de recolhimento quitada, no máximo até o dia 20 (vinte), após o recolhimento, através do e-mail: cadastro@sineepres.org.br

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

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

Parágrafo sétimo: fica estipulada a multa de R\$ 25,00 (Vinte e cinco reais) por empregado e por mês, no caso de descumprimento do previsto na presente cláusula em favor da parte prejudicada.

Parágrafo oitavo: a cobrança dos valores e benefícios será executada pelo Sineepres e/ou por gestora aprovada pela entidade laboral.

Parágrafo nono: o valor do benefício expresso no parágrafo primeiro desta cláusula será automaticamente corrigido mediante a aplicação da variação do INPC acumulado dos últimos 12 meses imediatamente anteriores à data-base.

Parágrafo décimo: eventuais reclamações acerca do atendimento poderão ser comunicadas ao SIESE/PR, que notificará o SINEEPRES o qual terá o prazo de até 10 dias para justificar o ocorrido.

Parágrafo décimo primeiro: o SINEEPRES efetuará ampla divulgação aos seus representados sobre os serviços e os benefícios oferecidos.

Parágrafo décimo segundo: a concessão do benefício não será obrigatória enquanto o empregado estiver sob contrato de experiência.

Parágrafo décimo terceiro: 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 ao da entrega das mencionadas guias devidamente recolhidas e a relação de empregados a ser fornecida 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, conforme valores definidos pela mensalidade associativa do sindicato laboral Sineepres.

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido pelas entidades convenentes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenentes.

Parágrafo primeiro: a prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará a partir de 01/04/2022 e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

Parágrafo segundo: para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/04/2022, o valor total de R\$15,00 (quinze reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

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 desta contribuição 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 benefício, 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 benefícios 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 aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, respondendo o empregador, 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. 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.

Parágrafo sexto: os valores porventura não contribuídos pelo empregador serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

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 do plano Benefício Social Familiar, 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: o descumprimento da presente cláusula incorrerá na multa de R\$ 20,00 (vinte reais), por trabalhador e por mês de atraso em favor da parte prejudicada.

Parágrafo décimo primeiro: para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA EMPREGADORES E TRABALHADORES

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRITIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X R\$ 500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO

BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$	200,00	BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTES BENEFÍCIOS. SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR
BENEFÍCIO ENFERMIDADE	1X	R\$	-	SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS EM CASO DE AFASTAMENTO. SERÁ ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTES BENEFÍCIOS.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12X	R\$	200,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$	3.500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM			SERÁ DISPONIBILIZADO CURSOS DE CAPACITAÇÃO ATRAVÉS DE APLICATIVOS E COMPUTADORES, CAPACITANDO O PROFISSIONAL E PROPORCIONANDO MELHOR QUALIDADE DE TRABALHO ÀS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO ON-SIM LINE				SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM			SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM			SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES, FAMILIARES E DEPENDENTES CONSULTA MÉDICA ONLINE COM UM CLÍNICO GERAL SEM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. FICARÃO DISPONÍVEIS ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO. FICA TAMBÉM DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE (TELEMEDICINA)	SIM			

BENEFÍCIOS PARA OS CÔNJUGES

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRITIVO
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL - CÔNJUGE	1X R\$	3.500,00
		SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.

CONTINUA

BENEFÍCIOS PARA OS FILHOS

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRITIVO
------------	--------------------	------------

BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL- FILHOS	1X	R\$	3.500,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDENCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
-----------------------------------	----	-----	----------	---

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS

BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRITIVO	
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$	1.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO OU INVALIDEZ PERMANENTE PARA O TRABALHO, SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.	
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.	
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.	
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.	
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.	

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FUNDO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas recolherão mensalmente em favor do SIESE/PR, o Fundo Patronal de Formação Profissional, cujo recurso desta contribuição serão revertidos em cursos profissionalizantes aos empregados das empresas representadas pelo SIESE/PR.

Parágrafo primeiro: as empresas pagarão ao SIESE/PR, o valor mensal de R\$ 3,05 (Três reais e cinco centavos) por empregado.

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

Parágrafo terceiro: os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados através de boletos encaminhados pelo Sindicato patronal SIESE-PR, cujo vencimento dar-se-á até o dia 10 (dez) de cada mês, sendo que as empresas deverão encaminhar ao sindicato patronal a cópia da guia de recolhimento quitada, no máximo até o dia 20 (vinte), após o recolhimento.

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

Parágrafo quinto: fica instituída multa equivalente a 5% (cinco por cento) do maior piso salarial previsto nesta CCT, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do sindicato patronal.

Parágrafo sexto: para a respectiva comprovação da quantidade de empregados, as empresas deverão após efetuar os pagamentos enviar ao SIESE-PR cópia da GEFIP/CEFIP.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DE CONTRATOS

Para que não se frustrem os direitos decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, as empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento das verbas rescisórias dentro do prazo fixado na CLT, facultado a assistência do Sindicato Profissional.

Parágrafo primeiro: no caso de atraso ou inadimplemento de tais verbas, as empresas serão penalizadas com a multa compulsória fixada no artigo 477, **Parágrafo oitavo**, da CLT, além das demais penalidades previstas neste instrumento.

Parágrafo segundo: na ausência do empregado, as empresas poderão depositar no Sindicato Profissional o TRCT, guias do FGTS dos últimos seis meses e respectiva multa rescisória, além dos demais documentos e o recibo comprovante do depósito bancário em nome do empregado, desde que comprove tê-lo notificado sobre o local, dia e horário respectivo.

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

Estabilidade Geral

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA COM AS GARANTIAS SALARIAIS

As empresas asseguram estabilidade provisória com direito ao emprego e salário integrais, salvo em caso de rescisão por justa causa fundada nos motivos do artigo 482 da CLT, ou término de contrato de experiência ou aprendizagem nas seguintes condições.

I) aos empregados em idade de prestação do serviço militar desde a sua incorporação às Forças Armadas, inclusive tiro de guerra, e até 30 (trinta) dias após o cumprimento daquela obrigação;

II) aos empregados membros da comissão negociadora, por período de 90 (noventa) dias, a partir de 01/03/2022, mediante relação dos nomes entregue ao sindicato representante da categoria econômica, estando limitada a 5 (cinco) membros;

III) aos empregados que, comprovadamente, estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que tenham no mínimo 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa; e,

IV) aos empregados que, comprovadamente, estiverem a um máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, e que tenham pelo menos 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa.

Parágrafo único: em situação de dificuldade econômica, rescisão imotivada de contrato, dentre outros, a empresa mediante comprovação e aceite perante as entidades sindicais poderá deixar de observar referidas estabilidades.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO NORMAL

A jornada de trabalho para os empregados desta categoria será de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já incluso o repouso semanal remunerado, permitindo-se às empresas a compensação mensal e semestral da jornada, através de acordo individual, conforme preceitua o artigo 7º Inciso XIII da Constituição Federal e o **artigo 59 § 2º, 5º e 6º da CLT**.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA - REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho poderá ser registrado pelos empregados em cartão ou livro ponto ou qualquer outro modo de controle válido.

Parágrafo único: a pré-assinalação do horário de intervalo no ponto poderá ser utilizada pelo empregador, em substituição à marcação do intervalo, desde que feita mediante acordo individual de trabalho.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS AOS SERVIÇOS - ATESTADO DE JUSTIFICATIVA

As faltas dos empregados aos serviços, por motivo de saúde, deverão ser justificadas por atestado médico e/ou odontológico constando a CID, de serviços de saúde pública, de instituições credenciadas ou conveniadas por uma das partes, ou do Sindicato Profissional, obrigando-se as empresas a acolher

os atestados, contra recibo, desde que o funcionário apresente referido atestado no prazo de 48 horas do retorno do mesmo ao trabalho.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO 12X36

Facultar-se-á às Empresas a fixação de Jornada 12x36 aos seus funcionários, nos termos do Artigo 59-A, 59-B e seguintes da CLT.

Parágrafo primeiro: a falta de um dia de trabalho da escala 12x36 faz com que o trabalhador tenha este dia descontado e deixe de receber 01(um) dia de repouso semanal remunerado no cálculo do rsr/lei 605/49.

Parágrafo segundo: a alteração de jornada de trabalho poderá em regra ser realizada unilateralmente pelo empregador, conforme sua necessidade e conveniência.

Parágrafo terceiro: os domingos e feriados, quando trabalhados dentro da jornada de trabalho 12x36 serão considerados dias normais, nos termos do artigo 59-a, Parágrafo único.

Parágrafo quarto: o trabalhador na escala de 12x36 horas terá direito ao intervalo intrajornada de 30 minutos, podendo ser indenizado, nos termos do artigo art. 611- A, III da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGIME ESPECIAL PARA SÁBADOS DOMINGOS E FERIADOS (SDF)

Fica instituído o regime de trabalho SDF, pelo qual as Empresas poderão admitir trabalhadores nas funções constantes na cláusula quarta, parágrafo 1º, II e III, mediante contrato de trabalho, para que os mesmos desempenhem a jornada de trabalho de 12 horas diárias, nos sábados, domingos, feriados e pontos facultativos. No regime de trabalho SDF, fica pactuada, estabelecida e legitimada a jornada de trabalho de 12 (doze) horas

Parágrafo primeiro: o Monitor de Sistemas Eletrônicos de Segurança Interno admitido para cumprir o regime de trabalho SDF terá direito, a partir de 01.03.22, ao piso mensal de R\$ 534,39 (correspondente entre horas normais e DSR, 89 horas/mês), mais os valores de R\$ 344,50, de horas extras, mais R\$ 27,24 de remuneração do intervalo intrajornada (relativo a 9,5 horas mensais – art. 71. Parágrafo 4º (CLT), e mais R\$ 58,55 a título de reflexos de horas extras no DSR, e R\$ 4,65 de reflexos do DSR, perfazendo, então, uma remuneração mensal de R\$ 969,33.

Parágrafo segundo: o Monitor de Sistemas Eletrônicos de Segurança Externo admitido para cumprir o regime de trabalho SDF terá direito, a partir de 01.03.22, ao piso mensal de R\$ 601,30 (correspondente entre horas normais e DSR, 89 horas/mês), mais os valores de R\$ 387,63, de horas extras, mais R\$ 30,65 de remuneração do intervalo intrajornada (relativo a 9,5 horas mensais – art. 71. Parágrafo

4º (CLT), e mais R\$ 65,88 a título de reflexos de horas extras no DSR, e R\$ 5,24 de reflexos do DSR, perfazendo, então, uma remuneração mensal de R\$ 1.090,70.

Parágrafo terceiro: o regime SDF não exclui a possibilidade do empregado vir a cumprir cobertura de outras escalas, ficando certo que em tal ocorrência merecerá o recebimento das horas assim cumpridas como extras.

Parágrafo quarto: as partes ficam expressamente acordadas que devido à peculiaridade do presente regime, os trabalhadores não poderão desempenhar seus descansos semanais remunerados nos domingos, nem usufruir folgas nos feriados, sendo que tais descansos serão compensados com as folgas decorrentes da semana, não acarretando, portanto, pagamento das horas em dobro ou horas extras a 100%.

Parágrafo quinto: havendo ponto facultativo, ou aqueles denominados “feriados” ponte, conforme a tradição e prática de cada localidade, o empregado merecerá o salário e reflexos proporcionais estabelecidos na cláusula 3ª, não se considerando tal situação como horas extraordinárias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas cujas atividades se enquadrem nesta CCT, poderão, desde que, devidamente acordado com as entidades sindicais, Laboral e Patronal, fazer a redução da Jornada de Trabalho, pagando o piso proporcional da redução;

Parágrafo único: essa redução só é válida se devidamente comprovada pela empresa a sua necessidade, para conseguir a manutenção de seus trabalhadores no quadro da empresa e em caráter temporário, devendo a empresa informar, início e o término da devida redução.

Férias e Licenças

Férias Coletivas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES CONCESSIVAS DE FÉRIAS COLETIVAS

Por meio da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e no princípio do artigo 611, da CLT, que trata do negociado sobre o legislado, e dentro da previsão principiológica trazida com o artigo 501 da CLT, bem como o direito fundamental à saúde assegurado no artigo 196 da Constituição Federal, os empregadores poderão conceder férias coletivas dentro dos parâmetros do artigo 139 da CLT, todavia com a exclusão da obrigatoriedade contida no §2º do referido dispositivo legal, sendo possível a concessão parcial para empregados de um mesmo setor, bem como mediante concessão de prévio-aviso aos trabalhadores de 02 (dois) dias de antecedência ao período de gozo e independentemente de idade do trabalhador, devendo no mesmo prazo, comunicar o sindicato laboral.

Parágrafo primeiro: na hipótese de concessão de férias coletivas conforme esta cláusula, não atrai a aplicação do contido no artigo 140 da CLT, sendo o gozo de tais férias coletivas feito de forma integral

mesmo para os trabalhadores que contem com menos de 12 (doze) meses de vigência de seus respectivos contratos de emprego e não tenham, portanto, completado período aquisitivo de férias.

Parágrafo segundo: os empregados que possuírem período aquisitivo incompleto à época da concessão das férias coletivas previstas nesta convenção coletiva de trabalho, poderão ter tal período faltante descontado de seu próximo período aquisitivo de férias.

Parágrafo terceiro: os empregados que tiverem recém gozado período de férias poderão ter tal período de concessão das férias coletivas abatido de seu período aquisitivo posterior.

Parágrafo quarto: o pagamento do período de gozo de férias coletivas previstas na presente convenção coletiva, poderá ser feito até 02 (dois) dias após o início do gozo de tais férias.

Parágrafo quinto: o pagamento de terço constitucional sobre o valor de férias, previsto no artigo 7º, XVII, da CF/88, poderá ser realizado até o término do período concessivo a que faria jus originalmente o trabalhador, em razão de seus períodos de férias individuais.

Parágrafo sexto: na hipótese de concessão das férias coletivas previstas na presente convenção coletiva de trabalho, resta inaplicável a redução proporcional do período de férias prevista no artigo 130 da CLT, bem como as exceções de gozo dos incisos I, II, III e IV do artigo 133 da CLT e a conversão de parte do período em abono, nos termos do artigo 143 da CLT, cabendo apenas a concessão de período de férias integral aos trabalhadores atingidos.

Parágrafo sétimo: a sistemática de concessão e pagamento de férias coletivas instituído pela presente convenção coletiva não atrai a incidência do disposto no artigo 137 da CLT.

Parágrafo oitavo: as empresas que já realizaram a concessão de vale-transporte e/ou vale-refeição com atingimento do período de gozo das férias coletivas, poderão realizar o abatimento dos respectivos benefícios no mês seguinte ao término do período de férias ou na próxima concessão do respectivo benefício.

Parágrafo nono: a superveniente cessação de estado de emergência de saúde decorrente do surto em questão será objeto de futuro Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, se ocorrida na vigência desta, ficando garantidos os efeitos da presente convenção coletiva de trabalho até nova deliberação ou seu termo previsto.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONFORTO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a manter condições de higiene e segurança nos locais de trabalho, disponibilizando aos empregados local adequado para as refeições, o fornecimento de água potável e local adequado para as necessidades fisiológicas, além de EPI's, visando assegurar maior conforto e a prevenção de acidente ou doença no trabalho.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

Quando o uso de uniformes e/ou equipamentos de segurança for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los, gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso, obrigando-se o empregado a devolvê-lo no estado em que se encontrar no momento da rescisão do contrato.

Parágrafo primeiro - a lavagem e limpeza dos referidos uniformes ficam sob a responsabilidade do empregado, nos termos da LEI.

Parágrafo segundo – ficam as empresas obrigadas a fornecer aos seus empregados os EPI's (álcool gel e máscaras), em determinação à Legislação temporária imposta pelas autoridades sanitárias em virtude da pandemia do coronavírus (Covid-19).

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACESSO ÀS EMPRESAS DE DIRIGENTES SINDICAIS

Fica facultado aos dirigentes sindicais da categoria profissional representada nesta convenção, o acesso às instalações das empresas em local, dia e horário previamente ajustados entre as partes, desde que devidamente justificado o motivo.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TAXA NEGOCIAL

À Luz da Lei 13.467/17, que trata da nova legislação trabalhista e do negociado sobre o legislado, fica instituída nos termos aprovados em Assembleia Geral Extraordinária da categoria, a **Taxa Negocial** no valor de R\$ 33,50 (trinta e três reais e cinquenta centavos), a ser paga pelos empregados ao sindicato laboral SINEEPRES, devendo os empregadores fazer o respectivo desconto em PARCELA ÚNICA nos salários **no mês de abril/2022, e o repasse no dia 10 de maio de 2022 (10/05/2022).**

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

Parágrafo terceiro: fica assegurado o direito de oposição pelos empregados, a ser formalizado de forma individual ao sindicato, no prazo de até 10 dias contados da homologação junto ao sistema mediador da SRTE/PR.

Parágrafo quarto: fica acordado entre as entidades sindicais que, em caso de nulidade dos referidos descontos, estes serão arcados por cada ente sindical que se beneficiou dos recursos, cabendo a empresa responsável pelo desconto o direito a ser ressarcida pelos valores que eventualmente for condenada ao pagamento.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

À Luz da Lei 13.467/17, que trata da nova legislação trabalhista e do negociado sobre o legislado, e com fundamento na deliberação da Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 18/02/2022 e que aprovou esta convenção, fica instituída a contribuição Assistencial Patronal de R\$ 277,00 (duzentos e setenta e sete reais), que deverá ser paga pelas empresas associadas ou não em favor do SIESE-PR, em guias próprias fornecidas por esta entidade sindical patronal.

Parágrafo primeiro: o atraso no recolhimento implicará em multa de 10% (dez por cento), nos primeiros 30 dias, 2% (dois por cento) nos meses subsequentes de atraso e 0,01% de juro de mora ao dia.

Parágrafo segundo: o recolhimento do valor devido deverá ser efetuado em parcela única com vencimento até o dia 30/05/2022.

Parágrafo terceiro: a não observância do recolhimento da respectiva Contribuição ensejará nos Artigos 607 e 608 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo quarto: nos municípios onde existam empresas que possuam uma ou mais filiais, será devida uma única contribuição por empresa, que englobará a matriz e todas as filiais existentes naquele município.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - NULIDADE DE ATOS UNILATERAIS DAS EMPRESAS

São nulos de pleno direito os atos praticados pelas empresas que tentem fraudar a aplicação de cláusula convencionada ou preceito legal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÕES DA CIPA

As empresas se obrigam a informar ao Sindicato Profissional, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, a realização da eleição dos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), para que acompanhem o processo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas representadas por essa CCT, poderão, desde que, devidamente acordadas e autorizadas pelo Sindicato Laboral e o Patronal, suspender temporariamente o contrato de trabalho dos seus empregados, mediante acordo coletivo ou individual;

Parágrafo primeiro: esta suspensão só será válida se a empresa comprovar para as entidades que realmente necessite dessa medida para manter a empresa ativa e comprovado o início e o término da suspensão, não podendo ser essa suspensão superior à 6 (seis) meses;

Parágrafo segundo: enquanto perdurar a suspensão, o trabalhador não será remunerado, ficando a empresa na obrigatoriedade de pagar os encargos, tais como: FGTS, INSS, etc.

Parágrafo terceiro: fica pactuado entre as partes que, em caso de edição de Medidas Provisórias (MP's), ou leis complementares por parte dos órgãos públicos, essa terá a prevalência sobre a matéria que trata essa cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO ACORDO COLETIVO

Quando realizado acordo coletivo de qualquer natureza o Sindicato Laboral convocará com 15 dias de antecedência o Sindicato Patronal para participar da negociação do acordo, sendo que o mesmo terá poder de veto parcial ou total do referido acordo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRINTÍDIO

Os empregados não terão direito a indenização adicional caso venham a ser dispensados sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria, em caso da empresa perder o contrato de prestação de serviço onde o empregado presta o seu labor, respeitados os demais casos de exclusão constantes da Lei, bem como não se aplicará o trintídio enquanto perdurar a pandemia causada pelo coronavírus (Covid-19).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD.

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

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

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RESOLUÇÃO DE CONFLITOS VIA ARBITRAGEM EXTRAJUDICIAL

Fica assegurada a possibilidade das partes, empregados e empregadores, utilizarem de comum acordo, mediante a realização do competente Acordo Coletivo de Trabalho, do Instituto da arbitragem extrajudicial privada.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DEPÓSITO DA NORMA COLETIVA

As entidades sindicais que representam as categorias profissional e econômica, firmam através de seus representantes legais, o compromisso obrigacional de submeterem a presente norma coletiva a depósito na Superintendência Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho – SRTE/PR.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO DOS DIREITOS CONVENCIONADOS

As empresas reconhecem a legitimidade e a representatividade do sindicato laboral conveniente, como substituto processual para a propositura de ações de cumprimento, podendo utilizar todos os meios processuais cabíveis, visando exigir das empresas o fiel cumprimento da integralidade dos direitos dispostos nas Leis e na presente norma coletiva, e eventuais acordos coletivos outros, sem limitações, em defesa de todos os empregados e ex-empregados legitimamente representados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 convenientes. 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, mediante outorga de mandado com fim específico em favor deste. Se a infração for por dolo ou culpa e o empregado tiver sido indenizado, a multa fica reduzida em 50% (cinquenta por cento).

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL

Nos casos de revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 614, § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Para que não se frustrem os direitos decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, as empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento das verbas rescisórias dentro do prazo fixado na CLT, facultado a assistência do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FORO COMPETENTE

As partes elegem o Foro da Justiça do Trabalho de Curitiba/PR, para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação da presente convenção e suas cláusulas firmadas.

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**

CLEDEMAR ANTONIO MAZZOCHIN

Presidente

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE SISTEMAS ELETRONICOS DE SEGURANCA DO ESTADO DO
PARANA**

ANEXOS

ANEXO I - ATA_ASSEMBLEIA_2022_2023_P1

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA_ASSEMBLEIA_2022_2023_P2

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA_ASSEMBLEIA_2022_2023_P3

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA_ASSEMBLEIA_2022_2023_P4

[Anexo \(PDF\)](#)

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