

Ata da assembleia geral extraordinária do SINEEPRES – Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e de Entrega de Avisos no Estado do Paraná.

Aos trinta e um dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e quatro (31/01/2024), foi efetuado o encerramento da Assembleia Geral Extraordinária do SINEEPRES – Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e de Entrega de Avisos no Estado do Paraná, CNPJ: 02.977.757/0001-65, realizada de forma itinerante, no período de 15 a 30 de janeiro, bem como a assembleia realizada de forma online no dia 31 de janeiro de 2024, de acordo com o edital de convocação publicado no jornal Diário Indústria & Comércio, edição do dia 20/12/2023, com um total de 339 (trezentos e trinta e nove) empregados que assinaram as listas de presença. Dando início aos trabalhos, o presidente do Sineepres, Paulo César Rossi, agradeceu a presença de todos, e solicitou para que eu, Carlos Kanji Sato, diretor Secretário-Geral, secretariasse os trabalhos. O senhor Diego Alves, assessor de imprensa do sindicato, explicou aos internautas a forma de leitura da pauta de reivindicações e a forma de sugestões para serem apresentadas aos sindicatos patronais: SINDEPRESTEM/PR, SINFRANCO, SINELTEPAR e SIESE/PR. A seguir o senhor Carlos Kanji Sato, secretário-geral do sindicato, procedeu a leitura do edital de convocação, sendo feito nos seguintes termos: **EDITAL DE CONVOCAÇÃO** - Pelo presente edital, o SINEEPRES – Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e de Entrega de Avisos no Estado do Paraná, CNPJ: 02.977.757/0001-65, através de seu presidente, no uso de suas atribuições estatutárias, deixa público e convoca todos os membros integrantes de sua categoria profissional: Empregados em empresas de prestação de serviços a terceiros, nas áreas de leitura, medição e entrega de avisos de consumo de energia elétrica e gás encanado, empregados em empresas de colocação e administração de mão-de-obra temporária, seleção e agenciamento de mão-de-obra e de facilities, empregados em empresas de trabalho temporário regidos pela Lei 6.019/74 (já em acordo com a nova redação dada pela Lei 13.429, de 31/03/2017); empregados em agências de emprego, recrutamento, seleção de pessoal e de recursos humanos, empregados em agências de promoções e eventos e merchandising, inclusive os temporários e terceirizados, empregados em empresas do ramo de sistemas eletrônicos de segurança, de modo geral, abrangendo as atividades de comercialização de produtos, prestação de serviços, projetos, instalações, monitoramento de alarmes, manutenção, inspeção técnica e assistência técnica de sistemas eletrônicos, empregados em empresas de prestação de serviços auxiliares do transporte aéreo, empregados em empresas franqueadas dos correios (ACF's e AGF's), no estado do Paraná, associados ou não, para participarem das assembleias gerais extraordinárias, cuja pauta será a seguinte: a) Apresentação, Discussão e Aprovação da Pauta de Reivindicações 2023/2024 a ser apresentada aos sindicatos patronais: SINDEPRESTEM/PR, SINFRANCO, SINELTEPAR e SIESE/PR; b) Autorização para a Diretoria do Sindicato negociar junto à classe patronal a convenção coletiva e acordos específicos de trabalho; c) Autorização para a diretoria do Sindicato, caso seja frustrada a negociação, ingressar com Dissídio Coletivo de Trabalho; d) Fixação do Percentual ou valor a ser descontado em folha de pagamento de todos os integrantes da categoria profissional, associados ou não, para o sistema de custeio confederativo de representação sindical, independentemente da contribuição prevista em Lei, conforme artigo 513 da CLT, alínea "e", inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal. As assembleias acontecerão de forma híbrida, sendo que no dia 31/01/2024, às 17 horas, acontecerá de forma virtual, cujo link será disponibilizado nas redes sociais do sindicato, bem como no período de 15 a 30/01/2024, acontecerão assembleias itinerantes nos locais de trabalho, Curitiba, 20 de dezembro de 2023. Paulo César Rossi – Diretor-Presidente. RG: 4.370.272-8 PR. Encerrada a leitura, o senhor presidente agradeceu a presença dos integrantes da categoria profissional, que se encontravam presentes e também a todos que compareceram em quaisquer dos locais de prestação de serviços percorridos para ouvir, sugerir, discutir e votar as reivindicações para campanha salarial de 2024/2025. O senhor presidente esclareceu inicialmente que a conversa que estavam tendo neste momento era a mesma que haviam tido em todos os locais percorridos anteriormente, e relatou que as convenções coletivas de trabalho atuais vigoram até 29/02/2024 (Sindepستم-PR e Siese-PR, data-base 1º de março/2024), e 31/05/2024 (Sinfranco e Sineltepar, data-base 1º de junho/2024), e que o primeiro passo para o início das negociações salariais buscando a manutenção e melhoria dos benefícios das convenções é a elaboração do rol de reivindicações a ser encaminhado aos sindicatos patronais. Destacou que apesar de as entidades sindicais estarem com dificuldade nas negociações coletivas, considerando que os sindicatos patronais estão se recusando em manter os direitos já conquistados, o Sineepres lutará não somente para a manutenção e melhoria dos benefícios conquistados ao longo dos últimos anos, mas também para a reposição salarial. O senhor presidente esclareceu que, todas as sugestões e reivindicações recebidas no decorrer do ano foram consideradas para a elaboração do um rol de reivindicações a ser lido, discutido e votado na presente assembleia. Esclareceu ainda que, após a leitura, seria aberta a palavra aos presentes, para que apresentassem suas sugestões de acréscimo, exclusão ou alteração do que constava no rol preliminar. Assim, o senhor presidente solicitou novamente ao senhor Carlos Kanji Sato para que na condição de secretário dos trabalhos, fizesse a leitura do rol de reivindicações, o que o fez, nos seguintes termos: **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025** Ficam preservadas as conquistas nos benefícios sociais já firmadas nas CCT's 2023/2024; REAJUSTE 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 pelas convenções coletivas de trabalhos serão reajustados em suas respectivas datas-base com um percentual de 15% (Quinze por cento); IGUALDADE DE GÊNERO - Em consonância com a Lei nº 14.611, de 03/07/2023, que trata da Igualdade Salarial entre homens e mulheres, e em acordo às práticas dos ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS 5, que trata da Igualdade de Gênero, fica acordado entre as partes que as empresas se comprometem a assegurar a igualdade de condições e oportunidades entre homens e mulheres, para acesso ao trabalho, sem discriminação de

2º OFÍCIO DISTRIBUIDOR
Registro de Títulos e Documentos
Registro Civil de Pessoas Jurídicas
Rua Mal. Deodoro, 320 - Sala 504
(41) 3225-3905 - Curitiba/PR

qualquer espécie: **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 Orientação nº 20/2022 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:** excluem-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:** proibe-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.

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. **ADICIONAL DE HORA-EXTRA:** Os adicionais de horas extras serão pagos com acréscimo de 100%. **ADICIONAL NOTURNO** Os adicionais de horas noturnas serão pagos com acréscimo de 100%. **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:** 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 deverá ser determinado por laudo pericial. **PERICULOSIDADE:** As empresas se comprometem a adotar todas as medidas propostas através de comissões formadas por membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA e técnicos qualificados indicados pelas empresas, visando eliminar as eventuais situações de labor em condições de risco e insalubridade. **Parágrafo primeiro:** Enquanto perdurarem as condições de risco e insalubridade será garantido o recebimento dos adicionais legais. **Parágrafo segundo:** Esta cláusula não se aplica às empresas que tenham laudo expedido por técnico qualificado junto à SRTE/PR, o qual poderá ser revisto a qualquer tempo. Neste caso, as empresas deverão observar os adicionais previstos no laudo, bem como fornecer os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), necessários à diminuição da insalubridade/risco de periculosidade. **ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA** - Os empregados em loja ou escritório, enquanto atuarem no cargo de Caixa, recepcionando pagamento de verbas junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de créditos e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e sendo obrigados à prestação de contas aos seus empregadores ou superiores hierárquicos, terão direito a um adicional mensal mínimo equivalente a 10% (dez por cento) do maior salário normativo. **Parágrafo único:** O Caixa prestará conta, pessoalmente, dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de créditos, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá, no ato, os valores em cheques, dinheiro e outros títulos de crédito, sob pena de não poder imputar ao Caixa eventual diferença.

COMMISSIONADOS - 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 xx desta Convenção, nela incluído o descanso semanal remunerado, que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas 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.

CONCESSÃO DE TIQUETE-REFEIÇÃO - 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 ticket refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de R\$ 40,00 (Quarenta reais) em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados no mês, podendo o empregador efetuar o respectivo desconto salarial em até 5% (cinco por cento) do valor concedido. **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:** Tendo em vista as peculiaridades do setor de terceirização de mão de obra, inclusive 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 quinto:** 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 em que se fixem datas diversas. Parágrafo sexto: Considerando as novas regras que regem a concessão e o uso do vale Alimentação e do Vale Refeição que entram em vigor no mês de Maio de 2023, fica facultado às empresas e desde que haja acordo coletivo de trabalho específico firmado com a entidade sindical laboral e com a anuência das entidades sindicais patronais, em que se fixem datas diversas para o fornecimento do benefício de forma semanal, quinzenal e ou mensal, sendo que em ambos os casos, o mesmo deve ser disponibilizado ao empregado em um prazo máximo de 1 (um) dia anterior a prestação dos serviços. Parágrafo sétimo: No caso de descumprimento, estipula-se a multa mensal equivalente a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), em favor do empregado prejudicado, limitada a penalidade equivalente a 1(um), piso salarial. *Obs: Ficam mantidas as redações dos demais parágrafos da CCT 2023/2024, corrigindo somente os valores de acordo proporcional ao índice negociado. 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. BENEFÍCIO ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA - As entidades sindicais convenientes estabelecem a partir de 01/03/2024, a continuidade do 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\$ 85,00 (Oitenta e cinco reais), por empregado, sendo que deste valor, R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), serão destinados à assistência odontológica e o restante, R\$ 60,00 (Sessenta reais), serão destinados à assistência médica ambulatorial, totalizando desta forma, o valor mensal de R\$ 85,00. 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\$ 60,00 (Sessenta reais), 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 Saúde, 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, 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 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\$ 85,00 (oitenta e cinco 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 e desde que comprovem tal situação ao sindicato laboral Sineepres, ficam isentas do recolhimento no valor de R\$ 60,00 (sessenta reais). 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 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. **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. **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. **RESCISÃO NO TRINTÍDIO** - O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede à data de sua correção salarial (data-base), não terá direito à indenização adicional de 01 salário mensal, ficando prejudicado o disposto no artigo 9º, da Lei 7.238/84, por força da Lei 13.467/17, desde que o encerramento total ou parcial do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador de serviços (empresa contratante de prestação de serviço) naquele período. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para validade do caput da cláusula, a empresa deverá requerer a elaboração de um acordo junto aos sindicatos laboral e patronal convenccionados neste instrumento, no prazo de 10 (dez) dias antes do término do contrato. **PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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. **TRABALHADORES TEMPORÁRIOS** - Ficam asseguradas aos trabalhadores temporários as garantias mínimas estabelecidas na Lei 13.429/2017. Parágrafo Primeiro: 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. **PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO** - À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, as empresas deverão efetuar a homologação do termo de rescisão do contrato individual de trabalho do empregado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data do pagamento das verbas rescisórias. Os prazos para pagamento das verbas rescisórias deverão obedecer as disposições contidas no §6º, do art. 477, da CLT. Parágrafo Único: Tendo em vista a especificidade do contrato de trabalho temporário, previsto na Lei nº 13.429/2017, onde o seu termo final está vinculado ao encerramento do prazo estipulado em contrato entre empregador e empregado, aplica-se neste caso, o prazo para quitação das respectivas verbas rescisórias previsto no artigo 477, §6º, alínea 'b', da CLT. **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. **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 distancia, isto é, trabalho remoto. **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. Parágrafo único. A qualquer momento, segundo necessidade dos negócios, a Empresa poderá rever este critério de elegibilidade. **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. **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. **DOS PRAZOS DAS ALTERAÇÕES CONSTRUTUAIS** - 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. 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. 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. 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. 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 de 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 às 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-C, da CLT, o Empregador deverá declarar expressamente que foi instruído pela Empresa de maneira expressa e 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. 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 *antivirus* 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. 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. 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 a 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. 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 10/03/2024, a título de FUNDO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, com o valor mensal de R\$ 28,00 (vinte e oito 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 xxª desta CCT, a qual é disponibilizada por sistema online (www.beneficiosocial.com.br). Parágrafo Segundo: Desta forma, os boletos gerados terão como base o valor total de R\$ 56,00 (cinquenta e seis reais), sendo R\$ 28,00 da Cláusula xxª (Fundo de Qualificação Profissional) + R\$ 28,00 da Cláusula xxª (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. Parágrafo Quarto - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao(a) empregado(a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao seu sindicato de classe, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade. Parágrafo Quinto - Estabelecem as partes - frente a constatação de que há alguma dificuldade de contratação de pessoas com deficiência (PCD) e aprendizes, malgrado as promoções conjuntas realizadas pelas entidades sindicais laboral e patronal, dada a especificidade das atividades laborais, fundamentalmente ligadas ao setor de prestação de serviços, recursos humanos, colocação e administração de mão de obra temporária, bem assim as condições remuneratórias possíveis de serem praticadas em tal segmento econômico, que concorre com as diversas outras atividades (indústria, comércio, educação e afins) mais qualificadas - envidar esforços à possível reversão de tal quadro, com a implementação de novas chamadas para cursos de qualificação profissional e expedição de ofícios conjuntos às entidades públicas e privadas, que tenham como escopo o portador de deficiência e o trabalhador aprendiz, indicando-lhes vagas para admissão, facultada a negociação direta entre empresa e a entidade sindical à regulação do trabalho aprendiz e deficiente. Parágrafo Sexto - Em todas as planilhas de custos e em participação nos processos de licitações, 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: apolo@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, 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\$ 40,00 (quarenta reais), por empregado e por mês, no caso do descumprimento do previsto nesta cláusula. **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 a remuneração. Parágrafo Quinto: Cessado o contrato de trabalho em home office, tal valor não será mais devido. Parágrafo Sexto: Contra recibô, 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 xxª 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). **ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE** - A empregada gestante é assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto (ADCT, art. 10, "b"). Parágrafo único. A estabilidade supramencionada não se aplica nos casos de demissão por justa causa e às trabalhadoras temporárias regidas pela Lei 13.429/2017. **ESTABILIDADE 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. **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. **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. **BANCO DE HORAS** - As pessoas jurídicas representadas pelo SINDEPRESTEM/PR poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelo sindicato laboral signatário, ficando, desta forma, dispensadas do pagamento da remuneração da hora extra, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado

pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, devendo essas negociações ter por base as seguintes condições: A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de duas horas extras diárias e nem 30 (trinta) horas extras mensais; A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora e meia de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de duas horas extras diárias, mas sejam superiores a 30 (trinta) horas extras mensais; A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por duas horas de descanso, quando essas horas extras forem realizadas nos sábados, domingos e feriados, exceto para aqueles segmentos cuja atividade laboral exija o trabalho nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito, ao sindicato de trabalhadores, com a participação dos sindicatos patronais, 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. **COMPENSAÇÃO DE JORNADA PARA TEMPORÁRIOS** - À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado e face do regime nos locais de trabalho dos tomadores de serviços, as empresas 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 de 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** - 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. **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 DE TRABALHO** - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho, que tem o seguinte teor: **PORTARIA Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011** - Dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho. Parágrafo único. As empresas que estiverem cumprindo as disposições da Portaria nº 1.510/2009 do MTE, utilizando o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho ponto mensal. O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 74, §2º, e 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; resolve: Art. 1º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. § 1º O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento. § 2º Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo. Art. 2º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle da jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho. Art. 3º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir: I - restrições à marcação do ponto; - marcação automática do ponto; - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. §1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: I - estar disponíveis no local de trabalho; - permitir a identificação de empregador e empregado; e - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado. Art. 3º Fica constituído Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar estudos com vistas à revisão e ao aperfeiçoamento do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP. Art. 4º Em virtude do disposto nesta Portaria, o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto - REP, previsto no art. 31 da Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, será no dia 1º de setembro de 2011. Art. 5º Revoga-se a portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995. Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. Parágrafo único. As empresas que estiverem cumprindo as disposições da Portaria nº 1.510/2009 do MTE, utilizando o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho ponto mensal. **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. **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 rastreo 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 o 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. **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. **ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO** - Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (PN nº 095 - TST). **ATESTADOS MÉDICOS** - As faltas por motivo de doença devem ser justificadas com atestado médico que indique o período de afastamento necessário e, preferencialmente, com a indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), nos limites estabelecidos pela Resolução nº 1.658/2002 do Conselho Federal de Medicina. O atestado médico deverá ser entregue ao empregador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, contados a partir da data inicial (inclusive) de afastamento do empregado, ou, até o dia em que o mesmo retornar ao trabalho no caso de afastamento de até 5 (cinco) dias. Entregues fora desses prazos, os mesmos não serão considerados para o fim de justificativa válida de ausência ao trabalho. Parágrafo Único: Fica facultada à empresa a pericia 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** - disponibilizado pelo Benefício Social Familiar (BSF). **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS - 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** - 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. **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). **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. **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL** - 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; 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 Taxa Negocial no valor de R\$ 75,00 (Setenta e cinco reais), a ser paga pelos empregados efetivos e terceirizados (que prestam serviços junto ao tomador de serviços) ao sindicato laboral SINEEPRES, devendo os empregadores fazer o respectivo desconto nos salários em parcela única no mês de março/2024, e o repasse no dia 10 de abril de 2024 (10/04/2024). (CCT's Siese e Sindeprestem/PR) e julho/2024 com repasse para o dia 10/08/2024 (CCT's Sinfranco e Sinelepar). Parágrafo 1º: 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 2º: O recolhimento deverá ser efetuado, impreterivelmente, até o dia 10/04/2024, através de guias específicas baixadas no site do SINEEPRES: www.sineepres.org.br ou solicitadas através do e-mail: cadastro@sineepres.org.br Parágrafo 3º: Por ocasião do desconto e o recolhimento da Taxa Negocial, as empresas remeterão por meio eletrônico a relação dos empregados pagantes ao Sineepres, através do e-mail: cadastro@sineepres.org.br Parágrafo 4º: As partes adotam o aprovado em assembleia da categoria, tendo como base a Orientação nº 20/2022 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 entende que o instrumento coletivo de trabalho deve ser respeitado por todos aqueles que participam de categoria profissional a qual esteja prevista a contribuição. Parágrafo 5º: 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 à contribuição legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, passível de atuação e atuação por parte do Ministério Público do Trabalho. Parágrafo 6º: Fica estabelecido o prazo de 15 (quinze) dias a contar do registro deste instrumento coletivo no sistema mediador da SRTE/PR, para aqueles empregados que queiram exercer o direito de se opor à esta contribuição (inclusive por meio eletrônico: 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 ou pelo e-mail: recepcao@sineepres.org.br Parágrafo 7º: 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 taxa negocial. Parágrafo 8º: 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. 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 artigos 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. CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO: As entidades sindicais (patronal e obreira) estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado com até 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão negativa de débitos junto às mesmas, sendo que as requerentes deverão comprovar a regularidade dos seus recolhimentos sindicais: até a data do pedido. Parágrafo Primeiro: Por força desta convenção e em atendimento ao art. 607 da CLT, ficam obrigadas todas as Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros 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 Terceirização de Logística, Monitoramento de Alarmes, ACF's e Escritório e de Apoio Administrativo e de Terceirização de Logística, Monitoramento de Alarmes, ACF's e AGF's e de empresas de leitura e medição de avisos que prestem serviços no estado do Paraná, a apresentarem em todos os processos licitatórios, juntamente com os documentos de habilitação a Certidão de Regularidade Sindical, a ser expedida pelos sindicatos convenentes, 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. 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. OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E PRÁTICAS DE ESG - Considerando os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e suas 169 metas estabelecidas pelo ONU - Organização das Nações Unidas, Considerando os princípios de governança Ambiental, Social e Corporativa (ESG); As partes firmam esta cláusula com a finalidade de 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 que conferem às empresas interessadas o cumprimento das normas estabelecidas dentro dos princípios da ESG e dos ODS. COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO - De acordo com a Emenda 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. DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO - Com base no que dispõe a Instrução Normativa SRT nº 15, de 14/07/2010, e demais normas aplicáveis ao caso, as empresas ficam obrigadas a apresentar os seguintes documentos no momento da homologação: Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) em 5 (cinco) vias; Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas; Livro ou Ficha de Registros de Empregados; notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão; extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada; guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001; Comunicação de Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa; Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora - NR 7,

aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações posteriores; documento que comprove a legitimidade do representante da empresa; carta de preposto e instrumentos de mandato que, nos casos previstos nos §§ 2º e 3º do art. 13 e no art. 14 desta Instrução Normativa, serão arquivados no órgão local do MTE que efetuou a assistência juntamente com cópia de Homologação; prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência; o número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável; Prova da quitação das contribuições devidas aos sindicatos convenentes; outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão e/ou ao contrato de trabalho. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 prestam serviços ao setor público, pagarão mensalmente ao SINEEPRES, todo dia 15 (quinze), e a partir de Abril/2024, 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 aos sindicatos patronais, o custo será de R\$ 15,00 (quinze reais) ao mês por empregado; II - Empresas não Associadas aos sindicatos patronais, 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 aos sindicatos patronais o custo por evento e por funcionário será de R\$ 400,00 (quatrocentos reais); II) Empresas não Associadas aos sindicatos patronais, o custo será de R\$ 800,00 (oitocentos reais), por evento e por funcionário. Parágrafo sexto: As empresas que possuem 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 possuem 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. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PLANILHA DE CUSTOS** - Inclusão de cláusula quanto a planilha de formação de custos e encargos sociais, devidamente registrada junto à Câmara Técnica de Regulação dos Serviços Terceirizáveis da SRTE/PR, "CLÁUSULA - 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 01.09.201 (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, colocação e administração de mão de obra e de trabalho temporário 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 do Ministério do Trabalho e Previdência. As entidades sindicais convenentes disponibilizarão em seus "sites" a planilha atualizada." Disposições Gerais Regras para a Negociação **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RENEGOCIAÇÃO** As partes convenentes acordam que, dentro de 6(seis) meses, a contar da homologação deste instrumento coletivo, voltarão a se reunir visando reavaliar a cláusula que trata do reajuste salarial, dentro do cenário econômico do país. Aplicação do Instrumento Coletivo **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 nas convenções coletivas de trabalho, 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; ACF's e AGF's; Monitoramento de Alarmes e empresas de leitura e medidores nas áreas de energia elétrica, gás encanado e saneamento, e que prestem serviços no Estado do Paraná. **DIVULGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO** - As partes convenentes firmam o compromisso de divulgar os termos do presente instrumento

coletivo aos seus representados, inclusive em suas redes sociais. 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). 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. TRABALHO EM ESCALA 12X36 HORAS. Fica admitida a jornada de trabalho no regime 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), com apoio no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, aqueles que desempenhem as funções descritas nesta CCT, sem percepção de horas extras, assegurando-se o piso salarial, situação esta que se estenderá a toda e qualquer função. O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, ajustarem sua adoção através de acordo coletivo de trabalho específico com as entidades sindicais laborais convenientes; Parágrafo 1º - Sobre as horas excedentes a oitava hora diária trabalhada nesta jornada de trabalho no regime especial 12X36, não ensejará adicional de hora extra, inclusive para aquelas semanas que ultrapassarem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Parágrafo 2º - Ficam assegurados aos que laborarem na escala 12x36, os direitos ao vale-transporte e vale-refeição por dia trabalhado, previstos neste instrumento coletivo de trabalho. 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 Patronais e Laboral pelas empresas, na hipótese destas optarem pela utilização/aplicação do previsto nesta cláusula. - 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. 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. O Presidente informou que, após discutidas e deliberadas, estas são as reivindicações a serem apresentadas aos sindicatos patronais, visando a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025. Novamente foi concedida a palavra aos presentes para sugestões, discussões, alterações e inclusões no referido rol. Os presentes que apresentaram suas dúvidas foram devidamente esclarecidas, bem como aos que apresentaram sugestões de alterações e inclusões, depois de verificado que suas propostas já se encontravam contempladas, retiraram-nas e, não havendo mais quem desejasse fazer uso da palavra, o senhor presidente informou que a proposta de rol apresentada seria submetida à votação, da mesma forma da realizada nos demais locais, que a votação seria individual, quem aprovasse as reivindicações apresentadas para encaminhamento ao sindicato patronal, votaria sim, e quem não aceitasse as reivindicações, votaria não, sendo que, ao final desta votação, o resultado seria somado com os obtidos nos demais locais percorridos pela assembleia itinerante, e, totalizados todos os votos, se os que aprovaram o rol proposto equivalessem à metade mais um dos votos, estaria aprovado o rol de reivindicações, e se inferior a este número, seria rejeitado o rol. Feitas estas considerações, em seguida foi procedida a votação do rol de reivindicações. Encerrada a votação, feita a contagem dos votos, e somados aos resultados anteriores, o total obtido foi de 306 (trezentos e seis) votos sim, 9 (nove) votos em branco e 24 (vinte e quatro) nulos, resultando por maioria absoluta a aprovação do rol de reivindicações a ser apresentado aos sindicatos patronais já mencionados. Passando ao segundo item do dia, o senhor presidente esclareceu que era uma formalidade necessária, já que, em caso de acordo, a diretoria necessitava de autorização expressa para a assinatura das convenções coletivas de trabalho, e, não havendo acordo, autorização para a tomada das medidas cabíveis, especialmente instauração de dissídio coletivo, que era o procedimento do qual as reivindicações constantes do rol seria apresentada ao Tribunal Regional do Trabalho, para que, ante a ausência de acordo entre as partes, os Desembargadores julgassem o que seria devido e o que não seria devido aos trabalhadores. Deixou a palavra livre e, não havendo dúvidas, informou que procederia a votação da autorização para a diretoria sindical negociar e celebrar convenções coletivas de trabalho junto aos

2º OFÍCIO DISTRIBUIDOR
Registro de Títulos e Documentos
Registro Civil de Pessoas Jurídicas
Rua Mal. Deodoro, 320 - Sela 504
(41) 3225-3905 - Curitiba/PR

sindicatos patronais, ou em caso de insucesso requerer a instauração de dissídio coletivo, unificando os itens "b" e "c" do edital. Procedida a votação, feita a contagem dos votos, sempre nos mesmos moldes da votação do item anterior, o resultado da votação também foi o mesmo, de 306 (trezentos e seis) votos sim; 9 (nove) votos em branco e 24 (vinte e quatro) nulos, resultando na aprovação para que a diretoria do Sineepres negocie e celebre as convenções coletivas de trabalho ou, no caso de insucesso requerer a instauração de dissídio coletivo. Passando ao último item do dia, o senhor Presidente passou à discussão e votação da contribuição negocial a ser descontada dos integrantes da categoria profissional, esclarecendo que esta contribuição era importante para manutenção e fortalecimento do sindicato de classe, especialmente considerando-se que não estavam mais recebendo a contribuição sindical. Prosseguiu dizendo que a diretoria, em reunião, havia aprovado a sugestão de que o valor fosse de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais), em parcela única, e prosseguiu dizendo que, ainda que não concordassem com a oposição a este desconto, já que todos são beneficiados pela Convenção, o empregado não associado, poderia solicitar o não desconto, no prazo de até 10 (dez) dias após a assinatura da convenção coletiva de trabalho. Aberta a palavra aos presentes, o senhor Waldir da Silva Rosa, sugeriu que, aqueles empregados que porventura apresentem "cartas de oposição", para que fique facultado ao sindicato a concessão ou não dos benefícios conquistados e disponibilizados à categoria, pois achava injusto o sindicato lutar pelos associados e não associados, e somente uma eventual parcela ter que manter todo o trabalho desenvolvido ao longo do ano. Sem mais manifestações, foi procedida a votação, e a exemplo dos itens anteriores, foi aprovada por 306 (trezentos e seis) votos sim; 9 (nove) votos em branco e 24 (vinte e quatro) nulos, ou seja, por maioria absoluta, para que todos os empregados integrantes da categoria, associados ou não, tenham o desconto da taxa negocial em parcela única, com o direito de oposição podendo ser exercido pelos empregados não associados, em até 10 (dez) dias após a assinatura do instrumento coletivo. Diante dos resultados das deliberações tomadas na assembleia, não sendo apresentado qualquer protesto ou impugnação, o senhor presidente informou que encaminhará o rol com a pauta de reivindicações aos sindicatos patronais, informando ainda que os resultados das negociações serão divulgados à categoria através de informativos, meios digitais e redes sociais. Sem mais nada a ser discutido ou deliberado, foi encerrada a assembleia pelo senhor presidente, e desta forma, pediu para que eu, Carlos Kanji Sato, diretor Secretário-Geral e que secretariei os trabalhos, lavrasse a presente ata, que após lida e achada, vai assinada por mim e pelo senhor Paulo César Rossi, presidente da assembleia e do sindicato. Curitiba, 31 de janeiro de 2024.

Paulo César Rossi
Diretor-Presidente do Sineepres e Presidente da Assembleia
RG: 4.370.272-6

Carlos Kanji Sato
Diretor Secretário-Geral do Sineepres e Secretário da Assembleia
RG: 7.212.243-7