

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\$ 90,00 (noventa 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 duas parcelas. 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 xxx, 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 Nota Técnica 09/2024 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social - CONALIS, órgão do Ministério Público do Trabalho, que deliberou que a contribuição assistencial/negocial prevista em convenção coletiva de trabalho é aplicada para toda a categoria. A CONALIS entende que o instrumento coletivo de trabalho deve ser respeitado por todos aqueles que participam da categoria profissional a qual esteja prevista a contribuição. Parágrafo 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 ao desconto de contribuições legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, passível de atuação e autuação por parte do Ministério Público do Trabalho. Parágrafo 6º: Fica estabelecido o prazo de 15 (quinze) dias a contar do registro deste instrumento coletivo no sistema mediador da SRTE/PR, para àqueles empregados que queiram exercer o direito de se opor à esta contribuição (inclusive por meio eletrônico: recepcao@sineepres.org.br), 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 artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal. Parágrafo Único: Para sua segurança jurídica, a empresa poderá incluir esse item no contrato de trabalho firmado com o empregado. CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DELICITAÇÃO: As entidades sindicais (patronal e obreira) estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado com até 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão negativa de débitos junto às mesmas, sendo que as requerentes deverão comprovar a regularidade dos seus recolhimentos sindicais até a data do pedido. Parágrafo Primeiro: Por força desta convenção e em atendimento ao art. 607 da CLT, ficam obrigadas todas as Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros e de Facilities, Agências de Emprego e de Recursos Humanos; Prestação de Serviços de Assessoria de Marketing e Merchandising; Consultorias de Recursos Humanos; Organização e Promoção de Eventos e Congressos; Empresas de Prestação de Serviços de Colocação e Administração de Mão de Obra; Empresas de Locação e Fornecimento de Mão de Obra; Seleção de Pessoal: Serviços de Recrutamento e de Trabalho Temporário, Serviços Combinados de Escritório e de Apoio Administrativo e de Terceirização de Logística, 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

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

2º OFÍCIO DISTRIBUIDOR

Nº 1193875 / #

PROTOCOLO

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 da divulgação, conscientização e implementação junto às empresas e colaboradores, buscando dessa forma, ideias e programas que pratiquem a preservação ambiental através da sustentabilidade e boas práticas que as tornem socialmente consciente. Fica estabelecido ainda o “SELO DE SUSTENTABILIDADE E DE RESPONSABILIDADE SOCIAL”, que será concedido através do IMB – Instituto Mais Brasil, após aferição 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 Ementa nº 4, baixada pela Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Instrução de Serviço nº 1, de 17.06.99, fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho deverão ser efetuadas, preferencialmente, junto a entidade sindical laboral. Parágrafo único: Quando da homologação da rescisão contratual, o sindicato profissional responsável comunicará possíveis irregularidades cometidas no pagamento das verbas rescisórias, bem como eventuais diferenças decorrentes do extinto contrato de trabalho, para regularização dos valores, aplicando-se ao feito o preceito estabelecido no Enunciado nº 330 do TST, evitando-se assim demandas judiciais desnecessárias. DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO - Com base no que dispõe a Instrução Normativa SRT nº 15, de 14/07/2010, e demais normas aplicáveis ao caso, as empresas ficam obrigadas a apresentar os seguintes documentos no momento da homologação: Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) em 5 (cinco) vias; Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas; Livro ou Ficha de Registros de Empregados; notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão; extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada; guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001; Comunicação de Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa; Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora - NR 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações posteriores; documento que comprove a legitimidade do representante da empresa; carta de preposto e instrumentos de mandato que, nos casos previstos nos §§ 2º e 3º do art. 13 e no art. 14 desta Instrução Normativa, serão arquivados no órgão local do MTE que efetuou a assistência juntamente com cópia do Termo de Homologação; prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência; o número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável; Prova da quitação das contribuições devidas aos sindicatos convenentes; outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão e/ou ao contrato de trabalho. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 possuam 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, consequentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse Termo. II - A quitação é válida a todos os direitos e verbas trabalhistas em relação ao período expressamente consignado no Termo de quitação. Parágrafo quarto - Para tanto, as empresas que prestem serviços ao setor público, pagarão mensalmente ao SINEEPRES, todo dia 15 (quinze), 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\$ 25,00 (vinte e cinco reais) ao mês por empregado; II - Empresas não Associadas aos sindicatos patronais, o custo será de R\$ 50,00 (cinquenta 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

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

2º
Nº 11938757/ #

PROCOLO