TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000700/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/04/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014227/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.101952/2022-21
DATA DO PROTOCOLO: 04/04/2022

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 13068.101606/2022-42
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 21/03/2022

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.
SINEEPRES SIND EMPREGADOS EM EMP PREST SERV A TERC COLOC E ADM MAO DE OBRA TRAB TEMP DO EST DO PR, CNPJ n. 02.977.757/0001-65, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDEPRESTEM-PR-SIND DAS EMPR DE PREST DE SERV A TERCEIROS, COLOC E ADMINISTR DE MAO DE OBRA E TRAB TEMPORARIO NO EST DE PARANA, CNPJ n. 14.765.953/0001-55, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em Empresas de Sistemas Eletrônicos de Segurança, de Modo Geral, abrangendo as atividades de comercialização de produtos, prestação de serviços, projetos, instalações, manutenção, monitoramento, inspeção técnica e assistência técnica de sistemas eletrônicos nos municípios de Curitiba e Região Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Empregados em empresas de colocação e administração de mão-de-obra Temporária, Seleção e Agenciamento de Mão-de-Obra, Empregados em Empresas de Trabalho Temporário Regidos pela Lei nº 6.019/74, Empregados em Agências de Emprego, Recrutamento, Seleção de Pessoal e de Recursos Humanos, EXCETUANDO-SE a Categoria dos Empregados nas Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação, Higiene, de Limpeza Publica Urbana, Vigilância e Segurança Patrimonial, Transporte de Valores e Escolta Armada, Empregados em Empresas de Prestação de Serviços Auxiliares de Transporte Aéreos, que prestam serviços nos seguintes municípios do Estado do Paraná e Empregados em Empresas Terceirizadas que prestam serviços nos Estabelecimentos de Saúde, com abrangência territorial em Adrianópolis/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antonina/PR, Araucária/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Curitiba/PR, Doutor Ulysses/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Itaperuçu/PR, Mandirituba/PR, Matinhos/PR, Morretes/PR, Paranaguá/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Pontal do Paraná/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR, São José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR, Tunas do Paraná/PR e União da Vitória/PR**, com abrangência territorial em **PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Na cláusula 4ª da convenção coletiva de trabalho 2022/2023, LEIA-SE: Durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, ficam assegurados os seguintes pisos salariais, para os cargos especificados, correspondentes a **220 horas mensais,** aplicando-se a proporcionalidade salarial em casos de carga horária diferenciada (exceto para a função de telefonista, cuja carga horária é de 180 horas mensais):

	FUNÇÃO	SALÁRIO
1	Almoxarife	R$ 1.547,48
2	Ascensorista	R$ 1.565,61
3	Assistente Administrativo/Assistente Pessoal/Assistente Financeiro	R$ 1.510,00
4	Assistente Contábil/Assistente Faturamento	R$ 1.510,00
5	Assistente de Recrutamento e Seleção	R$ 1.510,00
6	Atendente	R$ 1.408,23
7	Aux. Administrativo / Escritório/ Depto. Pessoal	R$ 1.408,23
8	Auxiliar de Almoxarifado	R$ 1.446,90
9	Auxiliar de Cozinha/ Cantineiro / Merendeiro/Garçom/Camareiro	R$ 1.493,90
10	Auxiliar de Manutenção	R$ 1.446,90
11	Auxiliar de Produção/ Auxiliar Operações	R$ 1.446,90
12	Auxiliar de Serviços Gerais (Copeira)	R$ 1.494,90
13	Auxiliar de Serviços Gerais(limpeza e/ou portaria)	R$ 1.446,90
14	Carregador (Carga e Descarga)	R$ 1.477,83
15	Conferente	R$ 1.446,90
16	Contínuo / Office-boy	R$ 1.285,83
17	Controlador de Acesso	R$ 1.342,90
18	Controlador de Acesso/Vigia	R$ 1.705,72
19	Cozinheiro	R$ 1.550,77
20	Demonstrador / Degustador / Promotor Trade Marketing	R$ 1.446,90
21	Empacotador / Repositor	R$ 1.291,64
22	Encarregado	R$ 1.681,64
23	Enlonador	R$ 1.446,90
24	Fiscal de apoio	R$ 1.446,90
25	Fiscal de caixa	R$ 1.446,90
26	Fiscal de Loja	R$ 1.446,90
27	Fiscal de Pátio	R$ 1.446,90
28	Garagista / manobrista	R$ 1.677,80
29	Operador de Empilhadeira	R$ 1.883,44
30	Operador de Máquina	R$ 1.883,44
31	Porteiro/Vigia(SDF)	R$ 1.320,18
32	Porteiro/Vigia (44 horas ou Escala de 12 x 36)	R$ 1.892,10
33	Recepcionista	R$ 1.342,89
34	Tratador de Animais	R$ 1.783,27
35	Cuidador de Idosos	R$ 1.553,96
36	Telefonista	R$ 1.575,52
37	Auxiliar de Logística	R$ 1.446,90
38	Auxiliar Multifuncional	R$ 1.342,90
39	Conferente de Logistica	R$ 1.504,83
40	Controlador de patio (Logistica)	R$ 1.803,16
41	Operador Logistico	R$ 1.677,00
42	Fiscal de Patio (Logistica)	R$ 1.542,00
43	Monitor de Transporte (Logistica)	R$ 1.846,93
44	Inspetor de Patio (Logistica)	R$ 2.221,00
45	Supervisor	R$ 2.384,30
46	Marceneiro - 40 horas	R$ 2.268,97

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

47	Mecânico Agrícola	R$ 2.893,80
48	Operador de Máquina de Serraria	R$ 2.025,66
49	Técnico Agropecuário	R$ 3.417,87
50	Trabalhador Agropecuário	R$ 1.601,27
51	Trabalhador Agropecuário– SDF – 12Hrs	R$ 655,27
52	Auxiliar Manutenção - 40hs	R$ 1.601,77
53	Técnico Florestal	R$ 2.506,43
54	Inspetor de Alunos - 20hs	R$ 844,02
55	Inspetor de Alunos - 40hs	R$ 1.688,04
56	Inspetor de Alunos - 12x36	R$ 1.688,04
57	Lavador de Roupas - 40 horas	R$ 1.446,90
58	Encarregados (supervisão)comando acima de 20 funcionários	R$ 2.384,30
59	Orientador Social	R$ 1.688,04
60	Entrevistador Social	R$ 1.688,04
61	Oficineiro	R$ 2.268,97
62	Demais Cargos	R$ 1.600,00

Grupo II)

Aprendiz: a) 220 horas mensais: R$ 1.212,00 (um mil, duzentos e doze reais).

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA QUARTA - CONCESSÃO DE TÍQUETE-REFEIÇÃO

Na cláusula 12ª da convenção coletiva de trabalho 2022/2023, LEIA-SE: As empresas que prestem serviços nos municípios abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho deverão fornecer aos seus empregados efetivos e terceirizados (exceto os trabalhadores temporários, cujo benefício será o mesmo do tomador de serviços), o tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de R$ 23,00 (Vinte e três reais) em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados no mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação que rege a matéria.

Parágrafo primeiro: as empresas sediadas ou que prestem serviços em quaisquer dos municípios abrangidos poe 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.

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

CLÁUSULA QUINTA - REGIME DE TELETRABALHO EXCLUSIVO OU HIBRIDO

Na cláusula 17ª da convenção coletiva de trabalho 2022/2023, **Leia-se:** REGIME DE TELETRABALHO EXCLUSIVO OU HIBRIDO

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

Parágrafo primeiro – DA CONCEITUAÇÃO

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

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

Parágrafo segundo – DA ELEGIBILIDADE

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

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

Parágrafo terceiro – DO TREINAMENTO

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

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

Parágrafo quarto – DAS ATIVIDADES FUNCIONAIS

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

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

Parágrafo quinto – DOS PRAZOS DAS ALTERAÇÕES CONSTRATUAIS

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

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

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

Parágrafo sexto – DA NÃO CONFIGURAÇÃO DE TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

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

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

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

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

Parágrafo oitavo – 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, agua, 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 hibrido, poderá aplicar a proporcionalidade no valor da ajuda de custo, conforme os dias que o trabalhador estiver em home office.

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

Alínea "c" - 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 "d" - O Empregado devera 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 nono – DAS PRECAUÇÕES E DO TERMO DE RESPONSABILIDADE

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

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

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

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

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

Parágrafo décimo – 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, devera utilizar as ferramentas de segurança, tais como *antivírus* e proteção eletrônicas atualizados que forem fornecidos pela Empresa.

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

Parágrafo décimo primeiro – 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, revela-las e tampouco, reproduzi-las sem autorização da Empresa.

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

Parágrafo décimo segundo – 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXTA - DEMAIS CLÁUSULAS

Ficam preservadas as demais cláusulas da convenção coletiva de trabalho 2022/2023.

PAULO CESAR ROSSI
PRESIDENTE
SINEEPRES SIND EMPREGADOS EM EMP PREST SERV A TERC COLOC E ADM MAO DE OBRA TRAB TEMP DO EST DO PR

DANILO EDUARDO PADILHA
PRESIDENTE
SINDEPRESTEM-PR-SIND DAS EMPR DE PREST DE SERV A TERCEIROS, COLOC E ADMINISTR DE MAO DE OBRA E TRAB TEMPORARIO NO EST DE PARANA

ANEXOS
ANEXO I - ATA_ASSEMBLEIA_2022_2027_P1

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA_ASSEMBLEIA_2022_2027_P2

Anexo (PDF)

ANEXO III - ATA_ASSEMBLEIA_2022_2027_P3

Anexo (PDF)

ANEXO IV - ATA_ASSEMBLEIA_2022_2027_P4

Anexo (PDF)

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