

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001553/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/06/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032078/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.280629/2025-88
DATA DO PROTOCOLO: 17/06/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDASPEL - SIND. DOS EMPREG. EM EMPR. DE PREST. DE SERV. A TERCEIROS, CONT. ASSESS., PERIC., INF., E PESQ. DE LONDRINA E REGIAO., CNPJ n. 80.919.731/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO ROBERTO NEVES;

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas**, com abrangência territorial em **Apucarana/PR, Arapongas/PR, Cambé/PR, Ibiporã/PR, Londrina/PR, Porecatu/PR, Rolândia/PR e Uraí/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL MÍNIMO / INGRESSO

Aos profissionais contratados para cargos/funções diversas das mencionadas na cláusula 4ª desta CCT, fica assegurado o **piso salarial mínimo de R\$ 1.544,25, a partir de 01/03/2025**.

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL E SALÁRIOS NORMATIVOS

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados a partir de **1º de Março de 2025** com um percentual de **5% (cinco por cento)**, sobre os salários no mês de março/2024, respeitando-se as condições especiais firmadas em acordo coletivo de trabalho entre sindicato laboral e empresa.

Parágrafo primeiro: Para os empregados admitidos após o mês de **Março/2024**, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo.

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

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICES DE CORREÇÃO
Março/2024	1,050000
Abril/2024	1,045833
Maior/2024	1,041668
Junho/2024	1,037500
Julho/2024	1,033333
Agosto/2024	1,029167
Setembro/2024	1,025000
Outubro/2024	1,020833
Novembro/2024	1,016668
Dezembro/2024	1,012500
Janeiro/2025	1,008333
Fevereiro/2025	1,004168

Parágrafo terceiro: À face da data-base da categoria profissional e no exercício do direito constitucional da livre negociação (art. 7º incisos V, VI e XXVI, da C.F.), fica estipulado o índice de reajustamento global de 7,72% (sete

vírgula setenta e dois por cento), já considerados os reajustes fixados nesta cláusula e nas demais verbas e benefícios econômicos previstos no presente instrumento coletivo de trabalho.

Parágrafo quarto: as categorias profissional e econômica estabelecem a vigência desta CCT a partir de 1º de Março de 2025 até 28 de fevereiro de 2026, os seguintes salários normativos para as funções específicas:

DESCRIPTIVO	CCT- 2025/2026
Instalador Mantenedor	1.826,44
Operador de Sistema Eletrônico de Segurança (conforme novo estatuto da segurança)	1.621,38
Técnico Externo de Sistema Eletrônico de Segurança (conforme novo estatuto da segurança)	1.825,38
Auxiliar de Instalação	1.564,00
Auxiliar Administrativo	1.581,00
Auxiliar de Serviços Gerais	1.581,00
Office Boy / Office Girl	1.544,25
Supervisor	2.199,38



PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS

As empresas que porventura encontram-se em condições financeiras estáveis e queiram dar reajuste e/ou correção salarial aos seus colaboradores, poderão fazê-lo mediante acordo coletivo de trabalho com o sindicato laboral da categoria.

CLÁUSULA SEXTA - FOLHA DE PAGAMENTO MENSAL - FECHAMENTO

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

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS ESPECIAIS EM FOLHA DE PAGAMENTO

À Luz da Lei 13.467/17, que trata da nova legislação trabalhista e do negociado sobre o legislado, as empresas descontarão dos seus empregados os valores por eles autorizados, relativos a serviços e produtos adquiridos através da entidade sindical que os representa.

Parágrafo 1º - As empresas ficam obrigadas a recolher em favor do Sindicato Profissional notificante, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao do desconto, os valores referentes ao disposto no caput.

Parágrafo 2º – Na hipótese de rescisão do contrato do empregado, as parcelas remanescentes pendentes de vencimento serão descontadas das verbas rescisórias, até o limite de um salário líquido, e repassadas à entidade credora, exceto aqueles empregados que apresentarem acordo escrito firmado com a referida entidade sindical, dispondo sobre forma diversa de pagamento.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

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

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

Parágrafo segundo: após às 05:00 horas não se prorroga o horário noturno, mesmo que a saída do emprego se dê em horário posterior.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE ASSIDUIDADE

Com base no contido nos incisos VI e XXVI da Constituição Federal, fica estabelecido o adicional de assiduidade, no valor mensal de **R\$ 167,00 (cento e sessenta e sete reais)** para os empregados que não tenham falta no mês - mesmo que justificadas, sendo que para tal benefício só fará jus ao funcionário que receba o piso salarial da categoria.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE REFEIÇÃO

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

A) Ficam excluídos do presente benefício:

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

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

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

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

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

E) Aos empregados será fornecido o tíquete-refeição no valor individual de **R\$ 27,50 (Vinte e sete reais e cinquenta centavos)** para cada dia trabalhado, autorizado o desconto de 01 tíquete para cada dia não trabalhado;

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

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL - BSF

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

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

Parágrafo Primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, em caso de renovação desta cláusula, não haverá interrupção da prestação dos benefícios nem do custeio e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresse consentimento das entidades convenentes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/07/2025**, o valor **total de R\$18,50 (dezoito reais e cinquenta centavos)**, por trabalhador que possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

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

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

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

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

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela

gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

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

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

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

-

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

Parágrafo Sétimo – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links www.beneficiosocial.com.br e www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 550,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$ 220,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO ENFERMIDADE	SIM		EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR ENFERMIDADE, SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12X	R\$ 400,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ

		ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO ON-LINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CURSOS DE CAPACITAÇÃO ATRAVÉS DE APLICATIVOS E COMPUTADORES, CAPACITANDO O PROFISSIONAL E PROPORCIONANDO MELHOR QUALIDADE DE SERVIÇO ÀS EMPRESAS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR INTERMÉDIO DE PSICÓLOGOS CLÍNICOS CAPACITADOS. FICARÃO DISPONÍVEIS AO TRABALHADOR ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUIRÁ TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO ECONOMIA DE ENERGIA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO A REDUÇÃO NAS DESPESAS DE ENERGIA ELÉTRICA PARA CONTAS ACIMA DE R\$400,00, POR MEIO DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NA DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA SOLAR VERDE. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.

BENEFÍCIOS PARA CÔNJUGE E FILHOS

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIÇÃO
------------	--------------------	-----------

BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL CONJUGE E FILHOS	1X	R\$4.500,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDENCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFICIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 1.650,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE OUTRAS EMPRESAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO REDUÇÃO DE CUSTO POR ENERGIA SUSTENTÁVEL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO A EMPRESA O FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA, ATRAVÉS DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NO MERCADO DE LIVRE DE ENERGIA. PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DESPESAS COM ENERGIA ACIMA DE R\$ 4.000,00 POR MÊS EM ALTA-

		TENSÃO, SEM RESTRIÇÕES NOS SERVIÇOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO, COM ACESSO À INTERNET PÚBLICA OU PRIVADA NAS PROXIMIDADES E EM CONFORMIDADE COM A RESOLUÇÃO NORMATIVA ANEEL Nº 1.000/2021, RECEBERÃO DESCONTOS DE PELO MENOS 18%.?

Parágrafo Décimo Terceiro -A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIAS NAS RESCISÕES DE CONTRATOS

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

Parágrafo 1º - No caso de atraso ou inadimplemento de tais verbas, as empresas serão penalizadas com a multa compulsória fixada no artigo 477, parágrafo 8º, da CLT, além das demais penalidades previstas neste Instrumento.

Parágrafo 2º - Na ausência do empregado, as empresas poderão depositar no Sindicato Profissional o TRCT, guias do FGTS dos últimos seis meses e respectiva multa rescisória, além dos demais documentos e o recibo comprovante do depósito bancário em nome do empregado, desde que comprove tê-lo notificado sobre o local, dia e horário respectivo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Fica obrigatória a homologação das rescisões de contrato de trabalho, no sindicato profissional, do empregado que contar com mais de 01 (um) ano de trabalho na empresa.

Parágrafo Primeiro – Para que seja homologada, no ato da homologação, o empregador terá que quitar o saldo líquido do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho ou apresentar documento que comprove referido pagamento;

Parágrafo Segundo – As homologações serão sempre agendadas através dos telefones 43/3322-4220 e 3323-6944 do SINDASPEL.

Parágrafo Terceiro – Para a realização da homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho será cobrada do empregador uma Taxa de Expediente pelos serviços prestados no valor de **R\$ 150,00** (cento e cinquenta reais) para as micro empresas e empresas de pequeno porte e **R\$ 200,00** (duzentos reais) para as demais empresas, para fins de manutenção das despesas do Sindicato Laboral, cujo valor a empresa deverá tomar antecipado conhecimento junto à entidade laboral.

Parágrafo Quarto – Pelo não cumprimento desta cláusula fica o empregador obrigado ao pagamento da multa fixada neste ato no valor de **R\$ 350,00** (trezentos e cinquenta reais), em favor da entidade laboral.

Parágrafo Quinto – O prazo para o empregador realizar o pagamento integral das verbas rescisórias ao empregado será o previsto do Artigo 477 da CLT e seus Parágrafos e Incisos, ou seja, até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho.

Parágrafo Sexto - O prazo estabelecido no “parágrafo quinto” acima não se aplica à entrega e devolução da CTPS para fins de baixa do registro, cujo prazo é aquele fixado em Lei.

Parágrafo Sétimo - Nos casos em que o empregador já tiver cumprido com o pagamento das verbas rescisórias do contrato de trabalho dentro do prazo disposto em Lei, fica estabelecido o prazo máximo de 30 (trinta) dias consecutivos para que os empregadores compareçam à entidade sindical laboral para a homologação da rescisão de contrato de trabalho. Fica expressamente esclarecido que caso o empregado, devidamente notificado, não compareça na referida homologação, será fornecida certidão de comparecimento do empregador e afastada a incidência da multa prevista no parágrafo quarto desse artigo bem como qualquer outra multa prevista neste instrumento.

Parágrafo Oitavo -Se, no ato homologatório verificar-se a existência de incorreções, ficará a empresa desobrigada do pagamento das multas previstas nesta Convenção e no § 8º do artigo 477 da CLT, facultando-lhe o pagamento das diferenças no prazo de 5 (cinco) dias úteis, sob pena de, não o fazendo, tornar válida a homologação, tão somente em relação aos valores pagos ao empregado.

Parágrafo Nono - A cobrança pela taxa referida no parágrafo terceiro é de responsabilidade exclusiva da Entidade Laboral, que também se responsabiliza integralmente por quais quer ônus judicial ou extrajudicial advindo desta cláusula, isentando completamente a Entidade Patronal desses ônus.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRINTÍDIO

Os empregados não terão direito a indenização adicional caso venham a ser dispensados, sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecedem a data base, em caso da empresa perder o contrato de prestação de serviço, onde o empregado presta o seu labor, respeitados os demais casos de exclusão constantes da Lei.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO AVISO PRÉVIO

Com fundamento no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, estabelecem as partes que o aviso prévio, quando superior a 30 dias, na forma da Lei 12.506/11 deverá ser assim praticado:

Parágrafo Primeiro - O prazo legal a ser cumprido será sempre de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Segundo - O acréscimo de 3 (três) dias por ano trabalhado deverá ser indenizado por ocasião da rescisão de contrato de trabalho, quando por iniciativa do empregador. Quando a rescisão do contrato de trabalho se der por iniciativa do trabalhador, caso esse não venha a cumprir o referido aviso prévio de forma trabalhada, conforme parágrafo primeiro desta cláusula, o empregador poderá efetuar o desconto na rescisão.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

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

Parágrafo 1º - Esta suspensão só será válida, se a empresa comprovar para as entidades, que realmente necessite dessa medida para manter a empresa ativa e comprovado o início e o término da suspensão, não podendo ser essa suspensão superior à 06 (seis) meses;

Parágrafo 2º - Enquanto perdurar a suspensão, o trabalhador não será remunerado, ficando a empresa na obrigatoriedade de pagar, os encargos, tais como: FGTS, INSS, etc.

Parágrafo 3º - Fica pactuado entre as partes que, em caso de edição de Medidas Provisórias (MP's), ou leis complementares por parte dos órgãos públicos, essa terá a prevalência sobre a matéria que trata essa cláusula.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COTA DE APRENDIZ E DEFICIENTE

Fica estipulado nesta Convenção Coletiva de Trabalho que as empresas obrigadas na forma da LEI à contratação de menor aprendiz e pessoa portadora de deficiência terá como base os funcionários que fazem parte do quadro administrativo das referidas empresas para se chegar ao número de vagas.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FUNDO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

Parágrafo 1º: As empresas pagarão ao SIESE/PR, o valor mensal de **R\$ 6,00** (Seis Reais) por empregado.

Parágrafo 2º: A concessão do benefício não está vinculada à participação do empregado no custeio, sendo vedada, portanto, a coparticipação.

Parágrafo 3º - Os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados através de boletos encaminhados pelo Sindicato patronal, cujo vencimento dar-se-á até o dia 10 (dez) de cada mês, sendo que as empresas deverão encaminhar ao sindicato patronal a cópia da guia de recolhimento quitada, no máximo até o dia 20 (vinte), após o recolhimento.

Parágrafo 4º – A presente cláusula não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim.

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

Parágrafo 6º: Para a respectiva comprovação da quantidade de empregados, as empresas deverão após efetuar os pagamentos enviar ao SIESE-PR cópia da GFIP/SEFIP.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA COM AS GARANTIAS SALARIAIS

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

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

II) aos empregados membros da comissão negociadora, por período de 90 (noventa) dias, a partir de 01/12/2020, mediante relação dos nomes entregue ao sindicato representante da categoria econômica, estando limitada a 5 (cinco) membros;

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

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

PARÁGRAFO ÚNICO - Em situação de dificuldade econômica, rescisão imotivada de contrato, dentre outros a empresa mediante comprovação perante as entidades sindicais poderá deixar de observar referidas estabilidades.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONFORTO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes as entidades convenentes estabelecem que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço residencial, certificado de formação/reciclagem, dados de seus dependentes, e todos os demais dados necessários para atender às normas trabalhistas, fiscais, e de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicatos laborais, curso de formação, polícia federal e outros entes estritamente ligados à atividade cuja força laboral se insere serão tratados de acordo com as hipóteses legais contidas nos incisos II, III, V, VI e IX, do artigo 7º, e artigo 23, todos da Lei nº 13.709/2018.

§ 1o. As partes estabelecem também que tanto a categoria econômica como a laboral tem pleno conhecimento de que para o exercício da atividade profissional dos trabalhadores os seus dados pessoais poderão ser compartilhados sempre que houver necessidade 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, a quem der causa.

§ 2o. As partes estabelecem ainda que ao assinar o contrato de trabalho o trabalhador estará manifestando seu consentimento em favor do empregador para que este compartilhe seus dados pessoais com os órgãos governamentais de controle e fiscalização da atividade laboral e econômica; com os tomadores dos serviços prestados pelas empresas, sejam eles públicos ou privados; com os convênios estabelecidos pela empresa relativos a benefícios definidos em lei, norma coletiva, ou de livre opção pelo empregado; e demais controladores ou operadores de dados cujo tratamento seja necessário ao alcance da finalidade estabelecida pelo contrato de trabalho.

§ 3o. O consentimento dado pelo titular de dados ao assinar o contrato de trabalho será destinado à finalidade de execução do contrato e de gozo de benefícios por parte do trabalhador. A duração do consentimento será o tempo de duração do contrato de trabalho. O controlador será o empregador.

§ 4o. As partes estabelecem que para o gozo dos benefícios de plano de saúde eventualmente fornecido pelo empregador ao trabalhador e seus dependentes; para o gozo do benefício de assistência médica psicológica, auxílio funeral, seguro de vida, todos previstos em norma coletiva; e para justificar faltas por motivo de saúde, será necessário o tratamento de dados sensíveis, ficando desde já convencionado que tal tratamento será realizado com base nas alíneas "a", "b" e "d" do inciso II, não configurando ato ilícito o tratamento de dados aqui referido desde que sejam observadas as finalidades específicas.

§ 5o. As partes estabelecem que eventuais pedidos de informações dos titulares de dados serão respondidos em até 30 dias contados da data do requerimento.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO NORMAL

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

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - IMPLANTAÇÃO DE BANCO DE HORAS

Facultar-se-á às Empresas a Implantação de Banco de Horas, nos termos dos Artigos 59 §2º e seguintes da CLT.

Parágrafo primeiro: Caso o empregado seja dispensado ou solicite a sua demissão, e desde que não tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregador deverá remunerá-las e discriminar no TRCT, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo segundo: Na hipótese de o empregado contar com débito de horas de trabalho (horas negativas), a empresa liquidará o saldo do período e efetuará o desconto na rescisão com a devida discriminação no TRCT.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO 12 X 36

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

Parágrafo 1º: A falta de um dia de trabalho da escala 12x36 faz com que o trabalhador tenha este dia descontado e deixe de receber 01(um) dia de repouso semanal remunerado no cálculo do RSR/Lei 605/49.

Parágrafo 2º: A alteração de Jornada de trabalho poderá em regra ser realizada unilateralmente pelo empregador, conforme sua necessidade e conveniência.

Parágrafo 3º: Os domingos e feriados, quando trabalhados dentro da Jornada de trabalho 12x36 serão considerados dias normais, nos termos do Artigo 59-A, Parágrafo único.

Parágrafo 4º: O trabalhador na escala de 12X36 horas terá direito ao intervalo intrajornada de 30 minutos, podendo ser indenizado, nos termos do artigo Art. 611-A, III da CLT.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO

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

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

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FALTAS AO SERVIÇOS - ATESTADO DE JUSTIFICATIVA

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 48 (quarenta e oito) horas, contados a partir da data inicial (inclusive) de afastamento do empregado, ou, até o dia em que o mesmo retornar ao trabalho no caso de afastamento de até 5 (cinco) dias. Atestados entregues fora desses prazos não serão considerados para o fim de justificativa válida de ausência ao trabalho.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

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

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

Parágrafo primeiro: o *operador de sistemas eletrônicos de Segurança* admitido para cumprir o regime de trabalho SDF terá direito a 70% do salário base, a partir de 01/03/2025, sendo o piso mensal de R\$ 625,71 (seiscentos e vinte e cinco reais e setenta e um centavos), correspondente as horas normais e DSR, utilizando o divisor de 89 horas mensais, mais os valores de R\$ 403,37 (quatrocentos e três reais e trinta e sete centavos) de horas extras, mais R\$ 31,89 (trinta e um reais e oitenta e nove centavos) de remuneração do intervalo intrajornada não usufruído (relativo a 9,5 horas mensais – art. 71. Parágrafo 4º (CLT), e mais R\$ 68,55 (sessenta e oito reais e cinquenta e cinco centavos) a título de DSR das horas extras, e R\$ 5,45 (cinco reais e cinquenta e cinco centavos) de DSR da intrajornada, perfazendo, então, uma remuneração mensal de R\$ 1.134,97 (um mil, cento e trinta e quatro reais e noventa e sete centavos), conforme exposto na tabela abaixo:

Salário	R\$ 625,71
Horas extras	R\$ 403,37
Intrajornada	R\$ 31,89
RSR horas extras	R\$ 68,55
RSR intrajornada	R\$ 5,45
TOTAL	R\$ 1.134,97

Caso o empregado trabalhe no horário noturno, receberá por essas horas um adicional noturno de R\$ 93,50 (noventa e três reais e cinquenta centavos) e DSR de R\$ 19,14 (dezenove reais e quatorze centavos).

Parágrafo segundo: o *técnico externo de sistemas eletrônicos de segurança* admitido para cumprir o regime de trabalho SDF terá direito a 70% do salário base, a partir de 01/03/2025, sendo o piso mensal de R\$ 704,43 (setecentos e quatro reais e quarenta e três centavos), correspondente as horas normais e DSR, utilizando o

divisor de 89 horas mensais, mais os valores de R\$ 454,12 (quatrocentos e cinquenta e quatro reais e doze centavos) de horas extras, mais R\$ 35,91 (trinta e cinco reais e noventa e um centavos) de remuneração do intervalo intrajornada não usufruído (relativo a 9,5 horas mensais – art. 71. Parágrafo 4º (CLT), e mais R\$ 77,18 (setenta e sete reais e dezoito centavo) a título de DSR das horas extras, e R\$ 6,13 (seis reais e treze centavos) de DSR da intrajornada, perfazendo, então, uma remuneração mensal de R\$ 1.277,77 (um mil, duzentos e setenta e sete reais e setenta e sete centavos), conforme exposto na tabela abaixo:

Salário	R\$ 704,43
Horas extras	R\$ 454,12
Intrajornada	R\$ 35,91
RSR horas extras	R\$ 77,18
RSR intrajornada	R\$ 6,13
TOTAL	R\$ 1.277,77

Caso o empregado trabalhe no horário noturno, receberá por essas horas um adicional noturno de R\$ 105,27 (cento e cinco reais e vinte e sete centavos) e DSR de R\$ 21,55 (vinte e um reais e cinquenta e cinco centavos).

Parágrafo 3º: O regime SDF não exclui a possibilidade do empregado vir a cumprir cobertura de outras escalas, ficando certo que em tal ocorrência merecerá o recebimento das horas assim cumpridas como extras.

Parágrafo 4º: As partes ficam expressamente acordadas que devido à peculiaridade do presente regime, os trabalhadores não poderão desempenhar seus descansos semanais remunerados nos domingos, nem usufruir folgas nos feriados, sendo que tais descansos serão compensados com as folgas decorrentes da semana, não acarretando, portanto, pagamento das horas em dobro ou horas extras a 100%.

Parágrafo 5º: Havendo ponto facultativo, ou aqueles denominados “feriados” ponte, conforme a tradição e prática de cada localidade, o empregado merecerá o salário e reflexos proporcionais estabelecidos na cláusula 3ª, não se considerando tal situação como horas extraordinárias.

FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONDIÇÕES CONCESSIVAS DE FÉRIAS COLETIVAS

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

PARÁGRAFO 1º – Os empregados que possuírem período aquisitivo incompleto à época da concessão das férias coletivas previstas nesta convenção coletiva de trabalho, poderão ter tal período faltante descontado de seu próximo período aquisitivo de férias.

PARÁGRAFO 2º – Os empregados que tiverem recém gozado período de férias poderão ter tal período de concessão das férias coletivas abatido de seu período aquisitivo posterior.

PARÁGRAFO 3º – O pagamento do período de gozo de férias coletivas previstas na presente convenção coletiva, poderá ser feito até 02 (dois) dias após o início do gozo de tais férias.

PARÁGRAFO 4º – O pagamento de terço constitucional sobre o valor de férias, previsto no artigo 7º, XVII, da CF/88, poderá ser realizado até o término do período concessivo a que faria jus originalmente o trabalhador, em razão de seus períodos de férias individuais.

PARÁGRAFO 5º – As empresas que já realizaram a concessão de vale-transporte e/ou vale-refeição com atingimento do período de gozo das férias coletivas, poderão realizar o abatimento dos respectivos benefícios no mês seguinte ao término do período de férias ou na próxima concessão do respectivo benefício.

PARÁGRAFO 6º – A superveniente cessação de estado de emergência de saúde decorrente do surto em questão será objeto de futuro Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, se ocorrida na vigência desta, ficando garantidos os efeitos da presente convenção coletiva de trabalho até nova deliberação ou seu termo previsto.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÃO DA CIPA

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

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO À LUDOPATIA (VÍCIOS EM JOGOS DE AZAR)

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

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

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

Os sindicatos SINDASPEL e SIESE-PR, signatários desta convenção coletiva de trabalho, promoverão, campanhas de prevenção e conscientização à ludopatia.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACESSO ÀS EMPRESAS POR DIRIGENTES SINDICAIS

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

COMISSÃO DE FÁBRICA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO PARITÁRIA

As partes manterão uma comissão paritária para discutir trimestralmente, ou mediante solicitação justificada, os problemas oriundos da interpretação da presente, bem como dos problemas que atingem tanto a categoria econômica como laboral.

Parágrafo Único: As empresas representadas pelo SIESE/PR, e que porventura comprovadamente estejam em dificuldades econômicas em virtude da pandemia causada pelo coronavírus (Covid-19), poderão solicitar a renegociação de débitos oriundos das cláusulas estipuladas nesta CCT, através de acordo firmado com a entidade laboral SINDASPEL, e com a anuência do sindicato patronal SIESE/PR.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

À Luz da Lei 13.467/17, que trata da nova legislação trabalhista e do negociado sobre o legislado, e com fundamento na deliberação da Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 15/05/2025, e que aprovou esta convenção, fica instituída a contribuição Assistencial Patronal de R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais), que deverá ser paga pelas empresas associadas ou não em favor do SIESE-PR, em guias próprias fornecidas por esta entidade sindical patronal.

Parágrafo primeiro: o atraso no recolhimento implicará em multa de 10% (dez por cento), nos primeiros 30 dias, 2% (dois por cento) nos meses subsequentes de atraso e 0,01% de juro de mora ao dia. Parágrafo segundo: Pagamento em parcela única ou em até 05 parcelas, com 1º vencimento em 30/06/2025 e as demais a cada 30 dias.

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

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

Parágrafo quinto: Com base no TEMA 835 DO STF - Supremo Tribunal Federal, fica assegurado o direito de oposição no prazo de 10(dez) dias, a contar da data da homologação do instrumento coletivo de trabalho no sistema mediador do MTE, sendo que as empresas interessadas deverão encaminhar ofício em papel timbrado e assinado pelo sócio ou diretor para o SIESE/PR.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica instituída, nos termos do artigo 513, alínea "e", da CLT, segundo a forma fixada pela Assembléia Geral dos trabalhadores, **Taxa Assistencial** no valor de **3% (três por cento)** a ser descontada da remuneração dos empregados, em uma única vez de **3% (três por cento)** no mês de **Junho/2025**, a ser pago até o dia **10 de mês de JULHO de 2025**, atualizado nos termos das cláusulas terceira e quarta desta CCT, em guias fornecidas pelo

SINDASPEL, devendo os empregadores efetuar o desconto de seus empregados, sob pena de responderem pelos mesmos.

a) Os empregados admitidos após esta data deverão efetuar o pagamento no dia 10 do mês subsequente à contratação.

b) Em havendo rescisão de contrato antes do vencimento da parcela a ser descontado a título de contribuição assistencial, o empregador deve efetuar referido desconto e repassar ao sindicato obreiro no dia 10 do mês subsequente.

§ 1º - O atraso no recolhimento incorrerá em juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração e multa, conforme tabela abaixo, aplicada sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei:

a) até 30 (trinta) dias de atraso 2% (dois por cento).

b) de 30 a 60 (sessenta) dias de atraso, 4% (quatro por cento);

c) acima de 60 (sessenta) dias de atraso, 10% (dez por cento);

§ 2º - Fica assegurado o direito de oposição aos empregados não associados. "O direito de oposição deverá ser exercido até 15 dias antes do primeiro desconto do empregado, entendendo que este direito será exercido até 30 de Junho de 2025, mediante documento escrito em duas vias e entregue, pessoalmente, na sede do SINDASPEL, Rua Sergipe, 984, Sala 203, Centro, Londrina, Paraná, ou através dos Correios.

§ 3º - As eventuais reclamações ou pedidos de esclarecimentos deverão ser encaminhados aos Sindicatos.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

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

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

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

Acordo extrajudicial para fins de homologação judicial (art. 855-B da CLT), compreendendo:

Extinção o contrato de trabalho por comum acordo (art. 484-A da CLT);

demandas ocorridas durante a vigência do contrato de trabalho;

demandas existentes e que perdurem mesmo depois da dissolução do vínculo empregatício, observado o prazo prescricional;

demandas que visam à extinção do contrato de trabalho por meio de transação.

Termo de quitação anual das obrigações trabalhistas (art. 507-B d CLT);

Homologação de acordos individuais e coletivos de trabalho, exceto homologação de rescisão de contrato de trabalho;

Ajustes de procedimentos.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO E TOMADA DE PREÇOS

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

Parágrafo primeiro: Por força desta convenção e em atendimento ao art. 607 da CLT, ficam obrigadas todas as empresas de sistemas eletrônicos de segurança e de monitoramento de alarmes, que prestem serviços no estado do Paraná, a apresentarem em todos os processos licitatórios, incluindo a tomada de preços, juntamente com os documentos de habilitação, a apresentação da Certidão de Regularidade Sindical, a ser expedida pelos sindicatos convenientes, devidamente assinada por seu representante legal, em até 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de até 90 (noventa) dias.

Parágrafo segundo: Consideram-se obrigações sindicais: Recolhimento de todas as taxas e contribuições aprovadas em assembleia/negociação coletiva e firmadas em convenção coletiva de trabalho, inclusive os benefícios sociais protetivos aos empregados, tais como: Fundo de Qualificação Profissional, Benefício Social Familiar, Benefício Assistencial Odontológico e benefício médico ambulatorial, bem como o cumprimento integral desta convenção e o cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, assim como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

À Luz da Lei 13.467/2017, fica esclarecido que essa convenção coletiva de trabalho deverá ser aplicada a todos os empregados em Empresas de Sistemas Eletrônicos de Segurança, de Modo Geral, abrangendo as atividades de comercialização de produtos, prestação de serviços, projetos, instalações, manutenção, monitoramento, inspeção técnica e assistência técnica de sistemas eletrônicos.

Parágrafo Único: As empresas com sede em outros Estados ou em cidades paranaenses que não compõem a base territorial das entidades signatárias, que vierem a prestar serviços na base territorial dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, independentemente de possuírem filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender as condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RESOLUÇÃO DE CONFLITOS VIA ARBITRAGEM EXTRAJUDICIAL

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DEPÓSITO DA NORMA COLETIVA

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO DOS DIREITOS CONVENCIONADOS

As empresas reconhecem a legitimidade e a representatividade do Sindicato Profissional, como substituto processual, para a propositura de ações de cumprimento, podendo utilizar todos os meios processuais cabíveis, visando obrigar as empresas ao cumprimento da integralidade dos direitos dispostos nas leis e na presente norma coletiva, e eventuais acordos coletivos outros, sem limitações, em defesa de todos os empregados e ex-empregados legitimamente representados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - NULIDADE DE ATOS UNILATERAIS DAS EMPRESAS

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DO ACORDO COLETIVO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORO COMPETENTE

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

}

**PAULO ROBERTO NEVES
PRESIDENTE**

**SINDASPEL - SIND. DOS EMPREG. EM EMPR. DE PREST. DE SERV. A TERCEIROS, CONT. ASSESS., PERIC., INF., E PESQ. DE
LONDRINA E REGIAO.**

**MARCELO ISIDORO MAZZOCHIN
PRESIDENTE**

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

**ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.