

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001316/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/06/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR010802/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.203816/2025-17
DATA DO PROTOCOLO: 29/05/2025

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 Presidente, Sr(a). PAULO CESAR ROSSI;

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). MARCIOLO 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) **todos os empregados em Empresas de Sistemas Eletrônicos de Segurança, de Modo Geral, abrangendo as atividades de comercialização de produtos, prestação de serviços, projetos, instalações, manutenção, monitoramento, inspeção técnica e assistência técnica de sistemas eletrônicos nos municípios de Curitiba e Região Metropolitana; e os seguintes municípios do Litoral do Estado do Paraná (Antonina, Guaraqueçaba, Guaratuba, Matinhos, Morretes e Pontal do Paraná), com abrangência territorial em PR, com abrangência territorial em 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 (um mil quinhentos e quarenta e quatro reais e vinte e cinco centavos).

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

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS NORMATIVOS

Parágrafo primeiro: as categorias profissional e econômica estabelecem, para vigência a partir de 1º de março de 2025, os seguintes salários normativos para as funções específicas:

	FUNÇÃO	SALÁRIO
I	Instalador e/ou mantenedor de Sistema Eletrônico de Segurança	R\$ 1.797,75
II	Operador de sistema eletrônico de segurança (conforme novo Estatuto da segurança)	R\$ 1.595,88
III	Técnico Externo de sistema eletrônico de Segurança (conforme novo Estatuto da segurança) - atendente tático	R\$ 1.797,75
IV	Auxiliar de Instalação e/ou Técnico e/ou Manutenção	R\$ 1.556,56
V	Auxiliar administrativo	R\$ 1.556,56
VI	Auxiliar de serviços gerais	R\$ 1.556,56

VII	Office boy/Recepcionista	R\$ 1.544,25
VIII	Supervisor de monitoramento de sistema eletrônico de segurança conforme novo Estatuto da segurança)	R\$ 2.164,31

Parágrafo segundo: fica assegurado ao Vendedor (a) puramente comissionado a remuneração mínima mensal de R\$ 1.544,25 (um mil, quinhentos e quarenta e quatro reais e vinte e cinco centavos), a partir de 01 de março de 2025, caso este (a) não atinja esse valor através de comissões no mês.

Parágrafo terceiro: As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades entre homens e mulheres, para acesso ao trabalho, sem discriminação de qualquer espécie.

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma qualificação técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, e conforme acordado entre as partes, os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho e que ganham acima dos pisos salariais previstos na cláusula 4ª deste instrumento coletivo, serão reajustados a partir de 1º de Março de 2025 com um percentual de 5% (cinco por cento).

Parágrafo primeiro – Fica autorizada a dedução de todos e quaisquer reajustes concedidos no período de 01.03.2024 a 28.02.2025, exceto aqueles vedados na IN nº. 01/TST.

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

MÊS DE ADMISSÃO	COEFICIENTE DE CORREÇÃO
Março/2024	5%
Abril/2024	4,58%
Maió/2024	4,16%
Junho/2024	3,75%
Julho/2024	3,33%
Agosto/2024	2,91%
Setembro/2024	2,50%
Outubro/2024	2,08%
Novembro/2024	1,66%
Dezembro/2024	1,25%
Janeiro/2025	0,83%
Fevereiro/2025	0,41%

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

Parágrafo quarto: 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.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - FOLHA DE PAGAMENTO MENSAL FECHAMENTO

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

Parágrafo 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 do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO DE FORMA PARCELADA

Fica facultado à empresa o pagamento do 13º salário em parcela única, hipótese em que deverá fazê-lo, no caso do 13º relativo ao ano de 2025 até o dia 13/12/2025, sob pena de multa de R\$ 427,00 (quatrocentos e vinte e sete reais), em favor do empregado prejudicado, para cada ano que não for pago na forma legal ou na forma desta cláusula.

Parágrafo único: assegura-se o adiantamento da gratificação natalina, com o gozo das férias, na forma da legislação em vigor, quando requerido na forma e tempo legais. Ainda, faculta-se que a empresa pague o 13º salário em até 11 parcelas, a última sempre paga na data estabelecida no "caput", se assim ajustar por acordo individual, deste excetuados os empregados com salários superiores a R\$ 5.250,00 (cinco mil duzentos e cinquenta reais), que poderão ajustar diretamente com a empresa.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS ESPECIAIS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e à Luz da Lei 13.467/17 e que trata do negociado sobre o legislado, as empresas quando notificadas pelo sindicato laboral, deverão efetuar os descontos em folha de pagamento dos valores relativos a mensalidade associativa devidamente autorizadas pelo empregado e efetuar o repasse à entidade sindical beneficiada.

Parágrafo primeiro: em caso de dispensa ou pedido de demissão do empregado, a empresa deverá comunicar ao sindicato laboral no prazo de até 05 (cinco) dias após a saída do empregado para que cesse a cobrança.

Parágrafo segundo: fica a empresa autorizada a efetuar o desconto em folha de pagamento do empregado (limitado até 30% do seu salário mensal), do seguro de vida em grupo, mensalidade associativa, alimentação/refeição, empréstimos consignados, cartões de benefícios, convênios com farmácias, supermercados e congêneres, telefonemas particulares e outros, desde que tais descontos sejam por eles autorizados.

Parágrafo terceiro: a empresa deverá efetuar, quando notificada pela entidade laboral, o desconto das contribuições assistenciais previstas na convenção coletiva de trabalho e/ou acordos coletivos, desde que aprovadas em assembleia da categoria, cujo repasse deverá ser efetuado ao sindicato da categoria.

Parágrafo quarto: excetuam-se da obrigatoriedade da autorização por parte do empregado o benefício assistencial odontológico e assistência médica ambulatorial, e o benefício social familiar, instituídos nesta convenção coletiva de trabalho, cujos valores são integralmente recolhidos pelas empresas e que não admitem a coparticipação do empregado.

Parágrafo quinto: proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores de cheques de clientes ou de terceiros não compensados ou sem fundos, recebidos em pagamento, exceto quando houver descumprimento de resoluções da empresa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS

As empresas ficam autorizadas a efetuar a compensação das antecipações salariais espontâneas concedidas no período de 01/03/2024 a 28/02/2025.

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

Os adicionais de horas extras serão pagos nos termos da legislação trabalhista vigente.

Parágrafo único: No âmbito das categorias convenientes a majoração do valor do repouso remunerado, por força de horas extras, habituais ou não, não repercutirá em férias, 13º salário, aviso prévio e FGTS.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 05h00min horas não se prorroga o horário noturno, mesmo que a saída do emprego se dê em horário posterior.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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\$ 166,62 (cento e sessenta e seis reais e sessenta e dois centavos) para os empregados que não tenham falta no mês - mesmo que justificadas, sendo que para tal benefício só fará jus ao funcionário que receba o piso salarial da categoria.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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) Fica assegurado aos empregados que trabalham na escala 12x36 a concessão do vale refeição por dia trabalhado.

Parágrafo primeiro: Fica facultado aos empregadores a concessão do auxílio-alimentação e/ou refeição em dinheiro, desde que esta prática seja adotada para atender situações excepcionais, e que seja autorizada necessariamente através da formalização de acordo coletivo de trabalho com o sindicato laboral.

Parágrafo segundo: O empregador deverá fornecer o benefício aqui estipulado desde a data da admissão, em até 10(dez) dias dela contados, e nos meses subsequentes até o 15º dia, salvo acordo coletivo de trabalho específico firmado com a entidade sindical laboral em que se fixem datas diversas.

Parágrafo terceiro: Considerando as novas regras que regem a concessão e o uso do vale Alimentação e do Vale Refeição, fica facultado às empresas e desde que haja acordo coletivo de trabalho específico firmado com a entidade sindical laboral e com a anuência da entidade sindical patronal SIESE/PR, em que se fixem datas diversas para o fornecimento do benefício de forma semanal, quinzenal e ou mensal, sendo que em ambos os casos, o mesmo deve ser disponibilizado ao empregado em um prazo máximo de 1 (um) dia anterior a prestação dos serviços.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

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

Parágrafo primeiro: a prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará **a partir de 01/06/2025** e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

Parágrafo segundo: para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/06/2025**, o valor **total de R\$ 26,00 (vinte e seis reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

Parágrafo terceiro: em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomar 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. 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. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

Parágrafo sexto: 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.

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

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

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

Parágrafo décimo: 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: O Benefício Social Familiar está amparado na Manifestação Técnica Incidente de Recursos Repetitivos (IRR) nº 0011624-72.2023.5.18.0015 (Tema 112), do Ministério Público do Trabalho/Conalis.

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 do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 1.100,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR (A) SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	12X	R\$ 650,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER USADO POSTERIORMENTE PELO TRABALHADOR, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DO MESMO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12X	R\$ 550,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 3.500,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DO FORNECIMENTO DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO E APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
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 PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$ 2.200,00	SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
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 AOS TRABALHADORES, FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO CONSULTA MÉDICA ONLINE COM UM CLÍNICO GERAL SEM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEQUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. FICARÃO DISPONÍVEIS ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO. FICA TAMBÉM DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO RENDA COMPLEMENTAR	SIM		TEM COMO OBJETIVO O AUMENTO DA RENDA FAMILIAR DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE PARCEIROS COMERCIAIS, OS QUAIS DISPONIBILIZARÃO PRODUTOS E SERVIÇOS PARA AQUISIÇÃO COM POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO E/OU CUSTO SUBSIDIADOS, PARA REVENDA COM GRANDE POTENCIAL LUCRATIVO, E RENDA OFICIAL E COMPLEMENTAR A FAMÍLIA.

BENEFÍCIOS PARA OS CÔNJUGES

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL - CÔNJUGE	1X	R\$ 3.500,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FINANCEIRO IMEDIATO CÔNJUGE	1X	R\$ 2.200,00	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA DIRETAMENTE AO ARRIMO DA FAMÍLIA NO MOMENTO DA REALIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS FUNERAIS E SEPULTAMENTO, PARA ATENDER DESPESA EMERGENCIAL.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
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 REGISTRO DE PONTO REMOTO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA BANDA DE DADOS, ONDE OS TRABALHADORES PODERÃO REGISTRAR SEU PONTO DE FORMA ÁGIL E SEGURA.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FUNDO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

Parágrafo primeiro: as empresas pagarão ao SIESE/PR, o valor mensal de R\$ 6,00 (seis reais) por empregado.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

As entidades sindicais convenientes estabelecem a partir de 01/06/2025, a continuidade do Benefício Social Assistência Médica e Odontológica a vigorar nos municípios do estado do Paraná abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, cujo benefício deverá ser disponibilizado a todos os empregados efetivos e terceirizados (junto ao tomador de serviços), subordinados à esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo primeiro: para tanto, todas as empresas abrangidas por esta convenção coletiva, sediadas ou que prestem serviços na base de representação do Sineepres, disponibilizarão aos seus empregados o Benefício Social Assistência Médica e Odontológica do SINEEPRES, em conformidade com a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, cujos serviços de apoio social aos representados consiste no benefício assistencial médico ambulatorial e odontológico, sendo que o sindicato exclusivamente prestará serviços diretamente e/ou por terceiros, sob as condições estabelecidas nos parágrafos seguintes:

Parágrafo segundo: as empresas pagarão ao SINEEPRES, até o dia 15 (quinze) de cada mês, a título de benefício social assistencial médico ambulatorial e odontológico, o valor mensal de R\$ 87,50 (oitenta e sete reais e cinquenta centavos), por empregado, sendo que deste valor, R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), serão destinados à assistência odontológica e o restante, R\$ 62,50 (sessenta e dois reais e cinquenta centavos), serão destinados à assistência médica ambulatorial, totalizando desta forma, o valor mensal de R\$ 87,50 (oitenta e sete reais e cinquenta centavos).

Parágrafo terceiro: a cobrança dos valores e benefícios será executada pelo Sineepres e/ou por gestora aprovada pela entidade laboral, sendo que especificamente no caso da assistência médica ambulatorial o valor de R\$ 62,50 (sessenta e dois reais e cinquenta centavos), por mês e por empregado, os serviços serão cobrados e prestados pelo Instituto de Assistência e Apoio Social ao Trabalhador do Setor de Serviços - Instituto IAS, entidade aprovada pela SRTE/PR em mediação de negociação coletiva do trabalho.

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

Parágrafo quinto: o departamento de RH da empresa e/ou setor responsável deverá encaminhar mensalmente ao sindicato laboral SINEEPRES através do e-mail: recepcao@sineepres.org.br, até o dia 5 (cinco) do mês subsequente, a relação atualizada dos empregados efetivos e terceirizados, sendo que para a confecção da carteirinha do benefício somente aos novos empregados, na mesma relação deverá constar: nome completo do funcionário e sem abreviaturas, número do CPF, sexo, data de nascimento, número do telefone com DDD e o nome completo da mãe e sem abreviaturas.

Parágrafo sexto: os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados através de guia única de recolhimento, até o dia 15 (quinze) de cada mês, (relativamente ao mês imediatamente anterior), vinculado à relação dos empregados beneficiados que deverá ser encaminhada ao sindicato laboral no máximo até o dia 20 (vinte) após o recolhimento, através do e-mail: cadastro@sineepres.org.br

Parágrafo sétimo: o empregado e os eventuais dependentes (somente em caso de filiação do empregado ao sindicato) passam a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte das guias devidamente recolhidas e a relação de empregados a serem fornecidas pela empresa, reiterando que o benefício pago pela empresa é específico ao empregado, e no caso de inclusão de dependentes somente se aplica no caso de filiação ao sindicato laboral, conforme valores definidos pela mensalidade associativa do sindicato laboral Sineepres.

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

Parágrafo nono: a presente cláusula não se aplica aos empregados que trabalhem em jornada inferior a 4 (quatro) horas diárias e/ou 20 (vinte) horas semanais.

Parágrafo décimo: por tratar-se de um benefício social, esta cláusula deverá ser cumprida por todas as empresas, inclusive constando em sua planilha de custos em licitações, pregões, tomada de preços e outras formas de contratações de serviços, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

Parágrafo décimo primeiro: além do valor devido do benefício, fica estipulada a multa de R\$ 90,00 (noventa reais), por empregado e por mês, no caso de descumprimento do previsto na presente cláusula em favor da parte prejudicada.

Parágrafo décimo segundo: as empresas que já fornecem plano de saúde médica sem coparticipação aos seus empregados, e desde que comprovem tal situação em até 30 (trinta) dias, após homologada esta convenção coletiva de trabalho junto ao sindicato, ficam isentas do recolhimento no valor de R\$ 62,50 (sessenta e dois reais e cinquenta centavos). Caso o empregado opte pelo plano do benefício assistência médica ambulatorial do Sineepres (somente neste caso, ou seja, da empresa já fornecer plano de saúde médica), caberá ao mesmo comunicar ao RH ou setor responsável da empresa pela sua opção do benefício assistência médica ambulatorial do Sineepres, cujo valor mencionado neste parágrafo, deverá ser recolhido pela empresa ao sindicato e sem a coparticipação do empregado.

Parágrafo décimo terceiro: no caso da empresa querer disponibilizar o benefício aos seus prestadores de serviços, a mesma poderá firmar termo de acordo coletivo junto ao sindicato laboral, sendo que fica acordado entre as partes que a disponibilização dos serviços e do benefício não tem qualquer natureza salarial, não se integrando em hipótese alguma na remuneração para qualquer fim.

Parágrafo décimo quarto: Essa cláusula segue as práticas dos ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 3: Saúde e Bem-Estar).

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DE CONTRATOS

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO NO TRINTÍDIO

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede à data da sua correção salarial (data-base), terá direito à indenização adicional de 01 (um) salário mensal.

Parágrafo primeiro - Na hipótese de encerramento total ou parcial do contrato de prestação de serviços por determinação do tomador de serviços (empresa contratante de prestação de serviço) no período de 30 dias que antecede a data-base da correção salarial, a empresa ficará isenta do pagamento da multa, no caso do empregado ser readmitido imediatamente pela empresa sucessora do contrato junto à mesma tomadora de serviços, ficando prejudicado o disposto do artigo 9º, da Lei nº 7.238/84, por força da Lei 13.467/2017.

Parágrafo segundo – Para validade do caput da cláusula, a empresa deverá requerer a elaboração de um acordo junto aos sindicatos laboral e patronal convencionados neste instrumento, no prazo de 10 (dez) dias antes do término do contrato.

Parágrafo terceiro – Quando a demissão cumprir os moldes do Artigo 484-A da CLT, não será devido à multa que trata o artigo 9º da Lei 7.238/84, por não se tratar de demissão sem justa causa, mas por vontade de ambas as partes.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

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

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

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

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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA COM AS GARANTIAS SALARIAIS

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

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

II) aos empregados membros da comissão negociadora, por período de 90 (noventa) dias, a partir de 01/03/2025, mediante relação dos nomes entregue ao sindicato representante da categoria econômica, estando limitada a 5 (cinco) membros;

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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**

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

Fica instituído o regime de trabalho SDF, pelo qual as Empresas poderão admitir trabalhadores nas funções constantes na cláusula quarta, parágrafo 1º, II e III, mediante contrato de trabalho, para que os mesmos desempenhem a jornada de trabalho de 12 horas diárias, nos sábados, domingos, feriados e pontos facultativos.

No regime de trabalho SDF, fica pactuada, estabelecida e legitimada a jornada de trabalho de 12 (doze) horas.

Parágrafo primeiro: o Operador de sistema eletrônico de segurança (conforme novo estatuto da 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\$ 615,87 (seiscentos e quinze reais e oitenta e sete centavos), correspondente as horas normais e DSR, utilizando o divisor de 89 horas mensais, mais os valores de R\$ 397,02 (trezentos e noventa e sete reais e dois centavos) de horas extras, mais R\$ 31,39 (trinta e um reais e trinta e nove centavos) de remuneração do intervalo intrajornada não usufruído (relativo a 9,5 horas mensais – art. 71. Parágrafo 4º (CLT), e mais R\$ 67,47 (sessenta e sete reais e quarenta e sete centavos) a título de DSR das horas extras, e R\$ 5,37 (cinco reais e trinta e sete centavos) de DSR da intrajornada, perfazendo, então, uma remuneração mensal de R\$ 1.117,12 (um mil, cento e dezessete reais e doze centavos), conforme exposto na tabela abaixo:

Salário	R\$ 615,87
Horas extras	R\$ 397,02
Intrajornada	R\$ 31,39
RSR horas extras	R\$ 67,47
RSR intrajornada	R\$ 5,37
TOTAL	R\$ 1.117,12

Caso o empregado trabalhe no horário noturno, receberá por essas horas um adicional noturno de R\$ 91,77 (noventa e um reais e setenta e sete centavos) e DSR de R\$ 18,79 (dezoito reais e setenta e nove centavos).

Parágrafo segundo: o Técnico Externo de sistema eletrônico de segurança (conforme novo estatuto da Segurança) - Atendente Tático, 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\$ 693,77 (seiscentos e noventa e três reais e sessenta e sete centavos), correspondente as horas normais e DSR, utilizando o divisor de 89 horas mensais, mais os valores de R\$ 447,25 (quatrocentos e quarenta e sete reais e vinte e cinco centavos) de horas extras, mais R\$ 35,36 (trinta e cinco reais e trinta e seis centavos) de remuneração do intervalo intrajornada não usufruído (relativo a 9,5 horas mensais – art. 71. Parágrafo 4º (CLT), e mais R\$ 76,01 (setenta e seis reais e um centavo) a título de DSR das horas extras, e R\$ 6,04 (seis reais e quatro centavos) de DSR da intrajornada, perfazendo, então, uma remuneração mensal de R\$ 1.258,43 (um mil, duzentos e cinquenta e oito reais e quarenta e três centavos), conforme exposto na tabela abaixo:

Salário	R\$ 693,77
Horas extras	R\$ 447,25
Intrajornada	R\$ 35,36
RSR horas extras	R\$ 76,01
RSR intrajornada	R\$ 6,04
TOTAL	R\$ 1.258,43

Caso o empregado trabalhe no horário noturno, receberá por essas horas um adicional noturno de R\$ 103,74 (cento e três reais e setenta e quatro centavos) e DSR de R\$ 21,24 (vinte e um reais e vinte e quatro centavos).

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 débitos 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - FALTAS AOS SERVIÇOS - ATESTADO MÉDICO

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 VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO 12X36

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

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONFORTO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

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

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 único - a lavagem e limpeza dos referidos uniformes ficam sob a responsabilidade do empregado, nos termos da Lei.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ELEIÇÕES DA CIPA

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

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO À LUDOPATIA (VÍCIO 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 Sineepres e Siese/PR, signatários desta convenção coletiva de trabalho, promoverão em parceria com o Instituto de Assistência e Apoio Social ao Trabalhador do Setor de Serviços – Instituto IAS, campanhas de prevenção e conscientização à ludopatia.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO ÀS EMPRESAS DE DIRIGENTES SINDICAIS

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 coletiva de trabalho, fica instituída a contribuição Assistencial Patronal de R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais), a ser recolhida pelas empresas associadas e não associadas em favor do Siese/PR, cujo vencimento dar-se-á em 30/06/2025, em parcela única, ou caso prefiram, em até 5 (cinco) parcelas mensais de R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais), cuja 1ª parcela dar-se-á em 30/06/2025, e assim sucessivamente, cujas guias de recolhimento serão emitidas pela entidade sindical patronal.

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

Parágrafo segundo: 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 terceiro: 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 QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 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; Consoante com a Nota Técnica nº 09, de 22 de maio de 2024 da CONALIS/PGT; 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 **Contribuição Assistencial** no valor de R\$ 90,00 (noventa reais), a ser paga pelos empregados ao sindicato laboral SINEEPRES, devendo os empregadores fazer o respectivo desconto nos salários **em 2 (duas) parcelas, sendo a primeira a ser descontada no valor de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) no mês de Junho/2025, e o repasse no dia 10 de julho de 2025 (10/07/2025); e a segunda e última parcela de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) a ser descontada no mês de novembro e o repasse no dia 10 de dezembro de 2025 (10/12/2025).**

Parágrafo primeiro:- O atraso no recolhimento, incorrerá em multa de:

- a) até 15 (quinze) dias de atraso 1% (um por cento);
- b) acima de 30 (trinta) dias de atraso 2% (dois por cento);
- c) juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração, aplicado sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em Lei.

Parágrafo segundo - O recolhimento deverá ser efetuado nos prazos mencionados através de guias específicas baixadas no site do SINEEPRES: www.sineepres.org.br ou solicitadas através do e-mail: cadastro@sineepres.org.br

Parágrafo terceiro - 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 quarto - As partes adotam o aprovado em assembleia da categoria em 14/12/2024, tendo como base a Nota Técnica nº 09, de 22/05/2024 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/PGT, 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 quinto - 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 sexto - 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 ou pelo WhatsApp: 41 99167-9946 – AC/Larissa), 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, pelo e-mail: recepcao@sineepres.org.br ou ainda pelo WhatsApp: 41 99167-9946 – AC/Larissa.

Parágrafo sétimo - 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 oitavo - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - NULIDADE DE ATOS UNILATERAIS DAS EMPRESAS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DEPÓSITO DA NORMA COLETIVA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO COMPETENTE

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO DOS DIREITOS CONVENCIONADOS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes 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.

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

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

}

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

MARCELO ISIDORO MAZZOCHIN
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE SISTEMAS ELETRONICOS DE SEGURANCA DO ESTADO DO PARANA

ANEXOS **ANEXO I - ATA_ASSEMBLEIA-P1**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA_ASSEMBLEIA-P2

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA_ASSEMBLEIA-P3

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA_ASSEMBLEIA-P4

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA_ASSEMBLEIA-P5

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - ATA_ASSEMBLEIA-P6

[Anexo \(PDF\)](#)

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