

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003262/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 23/10/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR062199/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13068.207962/2025-11  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/10/2025

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA, LIMPEZA PUBLICA E EM GERAL, AMBIENTAL, AREAS VERDES, ZELADORIA E SERVICO, CNPJ n. 04.160.954/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JUSSARA BRITTO DE SEIXAS GONCALVES;

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, CNPJ n. 01.844.548/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA DONIZETI TEIXEIRA ALVES;

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, SERVICOS TERCEIRIZADOS E TEMPORARIOS EM GERAL DE CASCAVEL E REG.-SIEMACO CASCAVEL, CNPJ n. 78.680.683/0001-62, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANGELA MARIA DE OLIVEIRA MERELES;

SIND. DOS EMPREGADOS EM EMPR. DE ASSEIO E CONS., AREAS VERDES, MEIO AMBIENTE, AREA URBANA EM GERAL, ZELADORIA, SERV. TERCEIRIZADOS E VIAS RODOFERROV., CNPJ n. 77.806.198/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARLUS CAMPOS;

SIND DOS EMPR EM EMP DE ASSEIO E CONS, LIMP URBANA, LIMP PUB, CNPJ n. 80.890.924/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROGERIO MARCOS COUTINHO;

FEDERACAO DOS EMPR EMPRESAS ASSEIO CONSERV EST PARANA, CNPJ n. 68.801.745/0001-93, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MANASSES OLIVEIRA DA SILVA;

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). MARCIELO 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) **De Asseio e Conservação (Sistemas eletrônicos de Segurança ou seja, empregados em empresas do ramo de sistemas eletrônicos de segurança, de modo geral, abrangendo as atividades de comercialização de produtos, prestação de serviços, projetos, instalações, monitoramento, manutenção, inspeção técnica e assistência técnica de sistemas eletrônicos, com abrangência territorial em PR.**

### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

## PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL MÍNIMO

Aos profissionais contratados para cargos/funções diversas das mencionadas na Cláusula 4<sup>a</sup> 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), a partir de **1º de março de 2024**.

**PARÁGRAFO 1º** – Os valores ora estabelecidos como salários de ingresso serão reajustados de acordo com os índices que vierem a ser fixados pela política salarial do Governo, para reajustes dos salários, considerada a quitação de índices até 01.03.2025, ou conforme acordo entre as partes, na data-base.

**PARÁGRAFO 2º** – Os pisos salariais fixados e referidos no presente instrumento correspondem à contraprestação mínima devida àquele que cumprir integralmente a jornada legalmente definida, ficando assegurado o pagamento mensal do valor aqui estabelecido.

## 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 do fechamento da CCT, em **6,25%** (seis inteiros e vinte e cinco centésimos por cento), respeitando-se as condições especiais firmadas em acordos coletivos de trabalho.

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

- I – **Instalador e/ou mantenedor de sistemas eletrônicos de segurança:** R\$ 1.797,75 (um mil setecentos e noventa e sete reais e setenta e cinco centavos) mensais.
- II – **Monitor de sistemas eletrônicos de segurança interno:** R\$ 1.595,88 (um mil quinhentos e noventa e cinco reais e oitenta e oito centavos) mensais.
- III – **Monitor de sistemas eletrônicos de segurança externo:** R\$ 1.797,75 (um mil setecentos e noventa e sete reais e setenta e cinco centavos) mensais.
- IV – **Auxiliar de instalação e/ou monitoramento e/ou manutenção:** R\$ 1.556,56 (um mil quinhentos e cinquenta e seis reais e cinquenta e seis centavos) mensais.
- V – **Auxiliar administrativo:** R\$ 1.556,56 (um mil quinhentos e cinquenta e seis reais e cinquenta e seis centavos) mensais.
- VI – **Auxiliar de serviços gerais:** R\$ 1.556,56 (um mil quinhentos e cinquenta e seis reais e cinquenta e seis centavos) mensais.
- VII – **Office boy:** R\$ 1.544,25 (um mil quinhentos e quarenta e quatro reais e vinte cinco centavos) mensais.
- VIII – **Supervisor:** R\$ 2.164,31 (dois mil cento e sessenta e quatro reais e trinta e um centavos) mensais.

**Parágrafo 2º** – Fica assegurado ao(a) **Vendedor(a) puramente comissionado(a)** 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 **1º de março de 2025**, caso não atinja esse valor através de comissões no mês.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - 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 houverem, 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 MTPS.

## CLÁUSULA SEXTA - 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 12.12.25, sob pena de multa de R\$ 427,00, em favor do empregado prejudicado, para cada ano que não for pago na forma legal ou na forma desta cláusula.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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\$ 5.000,00, que poderão ajustar diretamente com a empresa.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO ESPECIAL EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas se obrigam a descontar de seus empregados, os valores por eles autorizados, **e limitado a 30% (trinta por cento) do salário líquido**, 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 daqueles 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 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 1º** - 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 2º** - Após as 05:00 horas não se prorroga o horário noturno, mesmo que a saída do emprego se de 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\$ 177,37 (cento e trinta e sete reais e trinta e sete centavos) para os empregados que não tenham falta no mês, mesmo que justificadas, sendo que tal adicional só faz jus o funcionário que receba o piso salarial da categoria.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - VALE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão aos seus empregados o vale refeição 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 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 1º – As empresas poderão substituir o vale refeição por vale alimentação, ou pagamento em forma de Pecúnia na folha de pagamento ou contra - recibo, desde que se mantenha o valor diário estipulado nesta cláusula.

Parágrafo 2º - Todo e qualquer valor adimplido pelas empresas aos seus funcionários a título de vale refeição, e/ou vale alimentação, e/ou tíquete alimentação, e/ou tíquete refeição, e/ou pagamento em pecúnia na folha de pagamento ou contra-recibo, serão adimplidos a título indenizatório, não integralizando o salário em nenhuma hipótese, tão pouco formará base de cálculo para reflexos legais.

## 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 desde que autorizado expressamente pelos trabalhadores.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

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

**Parágrafo primeiro:** a prestação do plano Benefício Social Familiar terá como base para os procedimentos

necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiocial.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, 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.beneficiocial.com.br](http://www.beneficiocial.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 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. 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:** 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		DESCRITIVO
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 A 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 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.
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 PSICOSOCIAL 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 SEGUO 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	DESCRITIVO	
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL - CÔNJUGE	1X	R\$ 3.500,00	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.
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	DESCRITIVO
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.

**Parágrafo décimo segundo:** O benefício social familiar passa a ser cobrado apartir da data da assinatura da presente coletiva de trabalho, exceto para as empresas que tiveram funcionários que se beneficiaram de algum dos benefícios que fazem parte do roll supramencionado, sendo que neste caso pode ser exigido desde a data base ou seja 01 de março 2025.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRINTIDIO

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

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 inicio 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 obrigatoriedade 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 OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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, e em situação de dificuldade econômica, rescisão imotivada de contrato de terceiros, 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 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.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO PRAZO PARA CONTRATAÇÃO DE EX-FUNCIONÁRIO

Com relação aos prazos estipulados perante o artigo 5º-C e 5º-D da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, ficam

reduzidos estes para 6 meses.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EMERGENCIAL / TEMPORÁRIA**

As empresas que sua atividade se enquadre 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 a redução; 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, inicio e o término da devida redução.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL 12X36**

Facultar-se-á às Empresas a fixação de Jornada 12x36 aos seus funcionários, por meio de acordo individual, 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, não caracterizando dobra de escala.

**Parágrafo 3º:** Os domingos e feriados, quando trabalhados dentro da Jornada de trabalho 12 x 36 será considerado dia normal.

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

**Parágrafo 5º:** Caso o trabalhador venha realizar dobra de escala em virtude de necessidades decorrentes de fatos fortuitos, força maior ou falta de colegas de trabalho, estas desde que limitadas a cinco (05) dobras no período de 30 dias, não caracterizarão quebra de escala ou jornada.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REGIME ESPECIAL PARA SABADOS 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
Inrajornada	R\$ 31,39
RSR horas extras	R\$ 67,47
RSR intrajornada	R\$ 5,37
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 1.117,12</b>

Caso o empregado trabalhe no horário noturno, receberá por essas horas um adicional noturno de R\$ 91,77 (noventa e um reais setenta e sete centavos) e DSR de R\$ 18,79 (dezesseis 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 setenta 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
Inrajornada	R\$ 35,36
RSR horas extras	R\$ 76,01
RSR intrajornada	R\$ 6,04
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 1.258,43</b>

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).

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 contrato de compensação de horas se dê com relação a trabalhador que labore na jornada 12x36 hs, o limite diário de 10 horas previsto na CLT não precisa ser observado.

**Parágrafo segundo:** 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 discriminá-las no TRCT, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo terceiro:** 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.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS AOS SERVIÇOS - ATESTADO DE JUSTIFICATIVA

A falta do trabalhador ao trabalho por motivo de saúde, deverá ser justificada por atestado médico e/ou odontológico constando a CID da doença. Tal atestado poderá ser emitido por entidades de serviços públicos de saúde, instituições credenciadas ou conveniadas junto a uma das entidades sindicais, obrigando-se a empresas a acolher o referido atestado, desde que o trabalhador o apresente no prazo máximo de até 48 (quarenta e oito horas) a contar da emissão do atestado. O atestado poderá ser enviado à empresa através de terceiros ou por meio eletrônico (e-mail ou whats).

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO NORMAL

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

## UNIFORME

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 trabalhadores, salvo injustificado extravio ou mau uso, caso em que a reposição poderá ser descontada do trabalhador, obrigando-se o trabalhador a devolvê-lo no estado em que se encontrar no momento da rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo 1º** - Facultar-se-á as empresas o adimplemento indenizatório, de auxílio uniforme e/ou auxílio vestuário, limitando-se em até 40% (quarenta por cento) sobre o valor do salário, afim que seja garantido ao trabalhador roupas em condições adequadas de higiene e conforto, não se integralizando ao salário em nenhuma hipótese, tão pouco formará base de cálculo para reflexos legais.

**Parágrafo 2º** - A lavagem, limpeza e conversação dos referidos uniformes fica sobre a responsabilidade do trabalhador, nos termos da LEI.

## CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ELEIÇÕES DA CIPA

Nos termos da lei, 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.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SAÚDE OCUPACIONAL - ASSISTÊNCIA ESPECIALIZADA – ASO

As empresas ficam obrigadas a garantir aos empregados, a assistência especializada conforme disposto na lei, assegurando gratuitamente os exames de saúde ocupacional de admissão, periódicos, de retorno após afastamento do trabalho e demissionais.

**Parágrafo Único** – Aos empregados acidentados no trabalho ou que sejam vítimas de doença ocupacional, as empresas ficam obrigadas a fornecer no prazo legal, a CAT devidamente preenchida de acordo com as normas do INSS.

## RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 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 TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas descontarão de cada empregado, a título de contribuição assistencial, conforme decisão e determinação das respectivas assembleias dos sindicatos obreiros e conforme definido pelo STF – ARE n.º 1018456 – Tema 935, o valor de R\$ 90,00 (noventa reais), no pagamento relativo ao mês de maio/24, assegurado o direito de oposição pelos empregados não associados, a ser formalizada individualmente ao sindicato, no prazo de até 10 dias contados do início da vigência da CCT.

O valor definido em assembleia geral guarda a razoabilidade recomendada pelo STF no referido processo, vez que representa apenas 0,38% (zero vírgula trinta e oito por cento) do menor piso salarial previsto no item 01 da cláusula 3ª., considerando a vigência anual das cláusulas econômicas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O recolhimento das importâncias descontadas aos Sindicatos profissionais em novembro de 2025 deverá ser efetuado até o dia 10.11.2025, procedendo-se na forma do parágrafo único da cláusula 36º, sob as combinações do “caput” da mesma cláusula. Deverá a empresa remeter ao Sindicato beneficiário a relação de empregados e valores recolhidos. Aplica-se o contido na cláusula 36ª. em caso de descumprimento.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FUNDO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

Parágrafo 1º: As empresas pagarão ao SIESE, 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 relatório de empregados do mês anterior.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Com fundamento na deliberação da Assembléia Geral Extraordinária que aprovou esta convenção, fica instituída a contribuição Assistencial Patronal na data base desta Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, 15 de novembro de 2025, de R\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais), e deve ser paga pelas empresas associadas ou não em favor do SIESE-PR em parcela única, ou podendo ser parcelado até 3 vezes com parcelas iguais de R\$ 600,00(seiscentos reais) cada, com vencimento em 15/nov/25, 15/dez/25 e 15/jan/26 em guias próprias fornecidas por esta entidade sindical patronal.

Parágrafo 1º: 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 2º: O recolhimento do valor devido deverá ser efetuado em uma parcela com vencimento até o dia 15/11/2025.

Parágrafo 3º: A não observância do recolhimento da respectiva Contribuição ensejará nos Artigos 607 e 608 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo 4º: 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 5º: Com base no TEMA 835 do STF - Supremo Tribunal Federal fica assegurado o direito de oposição no prazo de 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.

Parágrafo 6º - O valor definido em assembleia geral guarda a razoabilidade recomendada pelo STF no referido processo, em virtude de que as cláusulas econômicas representa apenas 0,38% (zero vírgula trinta e oito por cento) do menor piso salarial previsto no item 01 da cláusula 3ª., considerando a vigência anual das cláusulas econômicas.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES**

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, seja a empresa, 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 pelo ofendido ou através da 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).

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 afigem tanto a categoria econômica como laboral.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - FORO COMPETENTE**

As partes elegem o Foro da Justiça do Trabalho da respectiva sede do sindicato laboral para dirimir quaisquer dúvidas relativas a aplicação da presente convenção, tanto em relação às cláusulas normativas quanto em relação às obracionais.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DEPÓSITO DA NORMA COLETIVA**

As entidades sindicais que representam as categorias profissional e econômica, firmam por seus Presidentes, o compromisso obracional de submeterem a presente norma coletiva à depósito na Superintendência Regional do Trabalho – SRTE/PR.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD**

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes as entidades convenientes estabelecem que os dados pessoais dos trabalhadores, tais como nome, CPF, endereço residencial, 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 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.

Parágrafo 1º: As partes estabelecem também que tanto a categoria econômica como a laboral tem plenoconhecimento 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.

Parágrafo 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 empresas 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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; e para justificar faltas pormotivo 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.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TERMO ANUAL DE QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS**

Em conformidade com o artigo **507-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, fica facultado ao empregador e ao empregado, de comum acordo, firmarem **termo de quitação anual das verbas trabalhistas**, perante o sindicato da categoria profissional, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas, relativas ao período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à assinatura do termo.

**Parágrafo Único:** O termo de quitação deverá conter a discriminação detalhada das verbas pagas, com indicação dos respectivos valores e datas de pagamento, sendo obrigatória a assistência do sindicato laboral na formalização do instrumento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE QUITAÇÃO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS**

O **Sindicato Laboral** poderá emitir **Certidão de Quitação de Benefícios Sociais**, mediante solicitação da empresa, com base nas informações e comprovantes apresentados, atestando a regularidade quanto ao cumprimento das obrigações previstas nesta Convenção Coletiva, especialmente no tocante a benefícios sociais, contribuições e auxílios previstos.

**Parágrafo 1º:** A certidão terá validade de 1 (um) mês, podendo ser renovada mediante comprovação da continuidade da regularidade.

**Parágrafo 2º:** A apresentação da referida certidão poderá ser exigida em procedimentos licitatórios, fiscalizações, auditorias ou em outros casos em que se pretenda comprovar a adimplência da empresa com as obrigações coletivas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE ARBITRAGEM PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

Fica instituída a **Comissão de Arbitragem do Setor**, no âmbito dos sindicatos convenientes, com a finalidade de promover a **mediação e arbitragem** de conflitos individuais ou coletivos de natureza trabalhista decorrentes da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo 1º:** A Comissão será composta de forma paritária por representantes do sindicato laboral e do sindicato patronal, podendo contar com árbitros previamente cadastrados e homologados por ambas as entidades.

**Parágrafo 2º:** A utilização da arbitragem será **facultativa** e dependerá de **manifestação expressa das partes envolvidas**, nos termos da **Lei nº 9.307/1996 (Lei de Arbitragem)** e do artigo **507-A da CLT**.

**Parágrafo 3º:** As decisões arbitrais proferidas pela Comissão terão **força de título executivo extrajudicial**, conforme previsto na legislação vigente.

}

**JUSSARA BRITTO DE SEIXAS GONCALVES**  
**PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, LIMPEZA URBANA, LIMPEZA PUBLICA E EM GERAL, AMBIENTAL, AREAS VERDES, ZELADORIA E SERVICO**

**MARIA DONIZETI TEIXEIRA ALVES**  
**PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO**

**ANGELA MARIA DE OLIVEIRA MERELES**  
**PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO, SERVICOS TERCEIRIZADOS E TEMPORARIOS EM GERAL DE CASCAVEL E REG.-SIEMACO CASCAVEL**

**MARLUS CAMPOS**  
**PRESIDENTE**

**SIND. DOS EMPREGADOS EM EMPR. DE ASSEIO E CONS., AREAS VERDES, MEIO AMBIENTE, AREA URBANA EM GERAL, ZELADORIA, SERV. TERCEIRIZADOS E VIAS RODOFERROV.**

**ROGERIO MARCOS COUTINHO**  
**PRESIDENTE**

**SIND DOS EMPR EM EMP DE ASSEIO E CONS, LIMP URBANA, LIMP PUB**

**MANASSES OLIVEIRA DA SILVA**  
**PRESIDENTE**

**FEDERACAO DOS EMPR EMPRESAS ASSEIO CONSERV EST PARANA**

**MARCIÉLO ISIDORO MAZZOCHIN**  
**PRESIDENTE**

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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA AGE PONTA GROSSA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA AGE CASCAVEL**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - ATA AGE FOZ DO IGUACU**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO IV - ATA AGE FRANCISCO BELTRAO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO V - ATA AGE MARINGA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO VI - ATA SIESE**

[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>.

