

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000925/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/05/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR022390/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.132364/2023-94  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/05/2023

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

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

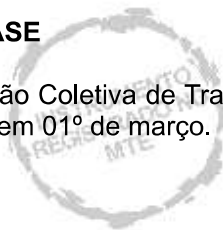
E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE SISTEMAS ELETRONICOS DE SEGURANCA DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 07.840.995/0001-48, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLEDEMAR ANTONIO 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 2023 a 28 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL MÍNIMO / INGRESSO**

Aos profissionais contratados para cargos/funções diversas das mencionadas na cláusula 4ª desta CCT, fica assegurado o piso salarial mínimo de R\$ 1.378,00, a partir de 01/03/2023.

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

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL E SALÁRIOS NORMATIVOS**

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados a partir de 1º de Março de 2023 com um percentual de 6% (seis por cento), sobre os salários no mês de março/2022, respeitando-se as condições especiais firmadas em acordo coletivo de trabalho entre sindicato laboral e empresa.

**Parágrafo primeiro:** para os empregados admitidos após o mês de Março/2022, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo.

MÊS DE ADMISSÃO	COEFICIENTE DE CORREÇÃO
Março/2022	6,0%
Abril/2022	5,5%
Maior/2022	5,0%
Junho/2022	4,5%
Julho/2022	4,0%
Agosto/2022	3,5%
Setembro/2022	3,0%
Outubro/2022	2,5%
Novembro/2022	2,0%
Dezembro/2022	1,5%
Janeiro/2023	1,0%
Fevereiro/2023	0,5%

**Parágrafo segundo:** as categorias profissional e econômica estabelecem a vigência desta CCT a partir de 1º de Março de 2023 até 28 de fevereiro de 2024, os seguintes salários normativos para as funções específicas:



I – Instalador e/ou mantenedor de Sistemas Eletrônicos de Segurança: R\$ 1.652,00
II – Monitor de Sistemas Eletrônicos de Segurança Interno: R\$ 1.468,00
III – Monitor de Sistemas Eletrônicos de Segurança Externo: R\$ 1.652,00
IV – Auxiliar de Instalação e/ou Monitoramento e/ou Manutenção: R\$ 1.431,00
V – Auxiliar Administrativo: R\$ 1.431,00
VI – Auxiliar de Serviços Gerais Internos: R\$ 1.431,00
VII – Office Boy: R\$ 1.378,00
VIII – Supervisor: R\$ 1.989,00

**Parágrafo terceiro:** fica assegurado ao Vendedor (a) a remuneração mínima mensal de R\$ 1.378,00 a partir de março/2023, caso este(a) não atinja esse valor através de comissões no mês.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS

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

### CLÁUSULA SEXTA - FOLHA DE PAGAMENTO MENSAL - FECHAMENTO

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

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

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS ESPECIAIS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

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

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

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

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

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

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

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE ASSIDUIDADE

Com base no contido nos incisos VI e XXVI da Constituição Federal, fica estabelecido o adicional de assiduidade, no valor mensal de R\$ 150,78 (cento e cinquenta reais e setenta e oito 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 - 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\$ 20,00 (Vinte reais)** para cada dia trabalhado, autorizado o desconto de 01 tíquete para cada dia não trabalhado;

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

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO 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 **01/03/2023** 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](http://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 **10/06/2023**, o valor total de **R\$16,70 (Dezesseis reais e**

**setenta centavos)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://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 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, respondendo o empregador, 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:** os valores porventura não contribuídos pelo empregador serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multa, juros e 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:** o descumprimento da presente cláusula incorrerá na multa de R\$ 22,00 (vinte e dois reais), por trabalhador e por mês de atraso em favor da parte prejudicada.

**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.

## RESUMODOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA EMPREGADORES E TRABALHADORES

<b>BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES</b>				
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>		<b>DESCRITIVO</b>	
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$	500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRE-PAGO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTES BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$	200,00	SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR.
BENEFÍCIO ENFERMIDADE	1X	R\$	-	SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS EM CASO DE AFASTAMENTO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12X	R\$	200,00	SERÁ ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/TICKET ALIMENTAÇÃO PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTES 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 RECOLOCAÇÃO	SIM			SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO ON-LINE	SIM			SERÁ DISPONIBILIZADO CURSOS DE CAPACITAÇÃO ATRAVÉS DE APLICATIVOS E COMPUTADORES, CAPACITANDO O PROFISSIONAL E PROPORCIONANDO MELHOR QUALIDADE DE TRABALHO ÀS EMPRESAS.
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 (TELEMEDICINA)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES, FAMILIARES E DEPENDENTES, CONSULTA MÉDICA ONLINE COM UM CLÍNICO GERAL SEM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE, FICANDO DISPONÍVEIS ATÉ 05 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.

BENEFÍCIOS PARA OS CÔNJUGES		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
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.

BENEFÍCIOS PARA OS FILHOS		
FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO	
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.	

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X R\$ 1.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO OU INVALIDEZ PERMANENTE PARA O TRABALHO, SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS

		TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS. TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO ÀS 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.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIAS NAS RESCISÕES DE CONTRATOS

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

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

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

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRINTÍDIO**

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

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

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

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

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

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

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COTA DE APRENDIZ E DEFICIENTE**

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FUNDO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

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

**Parágrafo 1º:** As empresas pagarão ao SIESE/PR, o valor mensal de **R\$ 5,00** (Cinco Reais) por empregado.

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

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

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

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

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

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA COM AS GARANTIAS SALARIAIS**

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

- I) aos empregados em idade de prestação do serviço militar desde a sua incorporação às Forças Armadas, inclusive tiro de guerra, e até 30 (trinta) dias após o cumprimento daquela obrigação;
- II) aos empregados membros da comissão negociadora, por período de 90 (noventa) dias, a partir de 01/12/2020, mediante relação dos nomes entregue ao sindicato representante da categoria econômica, estando limitada a 5 (cinco) membros;
- III) aos empregados que, comprovadamente, estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que tenham no mínimo 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa; e,
- IV) aos empregados que, comprovadamente, estiverem a um máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, e que tenham pelo menos 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa.

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PANDEMIA CORONAVÍRUS (COVID-19)**

Considerando a permanência da doença COVID-19, bem como considerando as medidas de contenção de proliferação do agente patógeno por via do isolamento social, com diminuição substancial da atividade econômica e suas inerentes consequências, bem como considerando a Portaria MS/GM n.º 188 de 03 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde, que declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional em função do Coronavírus, bem como considerando o Plano de Contingência Nacional para Infecção Humana, publicado pelo Ministério da Saúde em fevereiro de 2020 e, ainda, a Declaração da Organização Mundial da Saúde(OMS), de 30 de janeiro de 2020, que constitui o surto de Coronavírus como Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, tendo a mesma instituição, em 11 de março de 2020, declarado tal surto pandemia mundial, as entidades sindicais acima designadas, na qualidade de agentes sociais cujo múnus público primordial é fazer valer a garantia do bem estar social e defesa dos interesses basilares de todos os empregados e empregadores envolvidos nas atividades econômicas encapadas por suas áreas de representação, firmam a presente convenção coletiva de trabalho como forma de instrumentalização de mecanismos que prezem pela garantia de saúde e bem estar social, manutenção da atividade econômica – fonte de renda, tributos e manutenção das condições basilares de sustento de incontáveis famílias – e facilitação da manutenção de empregos na categoria.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONFORTO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD**

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

§ 1o. As partes estabelecem também que tanto a categoria econômica como a laboral tem pleno conhecimento de que para o exercício da atividade profissional dos trabalhadores os seus dados pessoais poderão ser compartilhados sempre que houver necessidade ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta no exercício dos seus cometimentos funcionais quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal, a quem der causa.

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO NORMAL**

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

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO 12 X 36

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

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

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

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

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

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - FALTAS AO SERVIÇOS - ATESTADO DE JUSTIFICATIVA

As faltas dos empregados aos serviços, por motivo de saúde, deverão ser justificadas por atestado médico e/ou odontológico constando a CID, de serviços de saúde pública, de instituições credenciadas ou conveniadas por uma das partes, ou do Sindicato Profissional, obrigando-se as empresas a acolher os atestados, contra recibo, desde que o funcionário apresente referido atestado no prazo de 48 horas do retorno do mesmo ao trabalho.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 1º:** O Monitor de Sistemas Eletrônicos de Segurança Interno admitido para cumprir o regime de trabalho SDF terá direito, a partir de 01.03.23, ao piso mensal de **R\$ 566,45** (correspondente entre horas normais e DSR, 89 horas/mês), mais os valores de **R\$ 365,17**, de horas extras, mais **R\$ 28,87** de remuneração do intervalo intrajornada (relativo a 9,5 horas mensais – art. 71. Parágrafo 4º (CLT), e mais **R\$ 62,06** a título de reflexos de horas extras no DSR, e **R\$ 4,93** de reflexos do DSR, perfazendo, então, uma remuneração mensal de **R\$ 1.027,48**.

**Parágrafo 2º:** O Monitor de Sistemas Eletrônicos de Segurança Externo admitido para cumprir o regime de trabalho SDF terá direito, a partir de 01.03.23, ao piso mensal de **R\$ 637,38** (correspondente entre horas normais e DSR, 89 horas/mês), mais os valores de **R\$ 410,89**, de horas extras, mais **R\$ 32,49** de remuneração do intervalo intrajornada (relativo a 9,5 horas mensais – art. 71. Parágrafo 4º (CLT), e mais **R\$ 69,83** a título de reflexos de horas extras no DSR, e **R\$ 5,55** de reflexos do DSR, perfazendo, então, uma remuneração mensal de **R\$ 1.156,14**.

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

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

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

## FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES CONCESSIVAS DE FÉRIAS COLETIVAS

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

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

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ELEIÇÃO DA CIPA**

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO ÀS EMPRESAS POR DIRIGENTES SINDICAIS**

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

## **COMISSÃO DE FÁBRICA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO PARITÁRIA**

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

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

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 que aprovou esta convenção, fica instituída a contribuição Assistencial Patronal de **R\$ 400,00** (Quatrocentos Reais), que deverá ser paga pelas empresas associadas ou não em favor do SIESE-PR, em guias próprias fornecidas por esta entidade sindical patronal.

**Parágrafo 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 31/05/2023**.

**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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

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

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

## DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RESOLUÇÃO DE CONFLITOS VIA ARBITRAGEM EXTRAJUDICIAL

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

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DEPÓSITO DA NORMA COLETIVA**

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO DOS DIREITOS CONVENCIONADOS**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 convenentes. Tal penalidade caberá por infração, por mês e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, mediante outorga de mandado com fim específico em favor deste. Se a infração for por dolo ou culpa e o empregado tiver sido indenizado, a multa fica reduzida em 50% (cinquenta por cento).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO ACORDO COLETIVO**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORO COMPETENTE**

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

}

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

**CLEDEMAR ANTONIO MAZZOCHIN**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE SISTEMAS ELETRONICOS DE SEGURANCA DO ESTADO DO PARANA**

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINARIA CCT 2023**

[Anexo \(PDF\)](#)

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