

Aos 13 (treze) dias do mês de dezembro de 2024 às 19h00min (dezenove horas), na sede do Seclitus - Sindicato dos Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis, Empresas de Turismo, Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras, Conservação de Elevadores, Casas de Diversões, Bailarinas e Dançarinas, Oficiais Barbeiros, (inclusive aprendizes e ajudantes), Manicures e Empregados em Salões de Cabeleireiros para homens, Lustradores de Calçados, Igrejas, Paróquias, Mitra, Creches, Asilos, Orfanatos, Casas de Menores, Casas de Idosos, Centro e Comunidade Espírita, Casas de serviço social sem alojamento e Lavanderias de Curitiba e Região, localizada na Rua Voluntários da Pátria, 233, 8º andar, conjunto 81, Centro, Curitiba/PR, foi dado início a Assembleia Geral Extraordinária, conforme edital de convocação publicado no Jornal Diário Oficial do Estado, Edição do dia 31/10/2024, página 58(cinquenta e oito), com a presença dos trabalhadores convocados, conforme assinaturas na lista de presenças da entidade. A presidente Sra. Rosicler Maria Torquato, iniciou os trabalhos solicitando para que a diretora sindical, Sra. Zilda de Macedo Conceição, fizesse a leitura do Edital de convocação. "Edital de convocação - Assembleia Geral Extraordinária. A presidente do Sindicato dos Empregados em Empresas de Compra e Venda, Locação e Administração de Imóveis, Empresas de Turismo, Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras, Conservação de Elevadores, Casas de Diversões, Bailarinas e Dançarinas, Oficiais Barbeiros, (inclusive aprendizes e ajudantes), Manicures e Empregados em Salões de Cabeleireiros para homens, Lustradores de Calçados, Igrejas, Paróquias, Mitra, Creches, Asilos, Orfanatos, Casas de Menores, Casas de Idosos, Centro e Comunidade Espírita, Casas de serviço social sem alojamento e Lavanderias de Curitiba e Região - Seclitus, no uso das atribuições que lhe conferem o Estatuto e a legislação vigente, convoca todos os empregados representados pela entidade, associados ou não ao sindicato profissional, com data base em 1º de MAIO - os empregados em Empresas de Compra e Venda, Locação e Administração de Imóveis, Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras, Oficiais Barbeiros (inclusive Aprendizes e Ajudantes), Manicures e Empregados em Salões de Cabeleireiros para homens e os empregados com data base em 1º de JUNHO - os empregados em Empresas de Turismo, Conservação de Elevadores, Casas de Diversões, Bailarinas e Dançarinas, Lustradores de Calçados e Lavanderias, a participarem da Assembleia Geral Extraordinária, que será realizada no dia 13 de dezembro de 2024, às 18h (dezoito horas), na sede do sindicato, na Rua Vol. da Pátria, nº. 233, conjunto 81, 8º andar, Centro, na cidade de Curitiba/PR, a fim de deliberarem sobre as seguintes ordens do dia: a) Discussão e votação dos róis de reivindicações a ser apresentados aos respectivos sindicatos patronais visando à celebração das Convenções Coletivas de Trabalho para o período 2025/2026; b) Autorização para a diretoria do sindicato profissional negociar com as categorias econômicas as reivindicações apresentadas e celebrar as Convenções Coletivas de Trabalho para o período 2025/2026 ou, no caso de insucesso nas negociações, requerer a instauração de dissídio coletivo; c) Discussão e votação sobre a contribuição a ser descontada de todos os empregados da categoria profissional, bem como, sobre o exercício do direito de oposição dos empregados não associados a entidade sindical; d) Assuntos gerais. Não havendo, na hora acima indicada número suficiente de empregados para a instalação dos trabalhos em primeira convocação, a assembleia será realizada uma hora após, no mesmo local, ou seja, às 19h00m (dezenove horas), em segunda convocação, com qualquer número de presentes. Curitiba, 02 de dezembro de 2024. Rosicler Maria Torquato - Diretora Presidente". Na sequência a presidente explicou aos trabalhadores presentes que esta assembleia era a preparação para se dar início às negociações com os patrões. Assim, é necessário a elaboração do rol de reivindicações. Este documento que será discutido e analisado na assembleia apresentará aos patrões os pedidos dos trabalhadores. Assim, a diretoria, junto com o departamento jurídico da entidade sindical elaboraram uma sugestão pauta de reivindicações para os trabalhadores com data base em Maio e data base em Junho, que agora seriam lidas, discutidas e alteradas conforme desejassem os trabalhadores presentes. Na sequência deixou livre a palavra aos participantes da assembleia que, apresentaram mais reivindicações para serem incluídas no rol. O que foi feito. Na continuidade passou a palavra para a Sra. Alessandra Lilian de Oliveira, advogada do sindicato, que iniciou a leitura e as explanações dos itens dos róis de reivindicações. Com a palavra a advogada Alessandra, informou que faria a leitura da pauta previamente elaborada para as categorias profissionais com data base em Maio e na sequência faria a leitura da pauta para as categorias com data base em junho, lendo item por item, e que os trabalhadores presentes também neste momento poderiam fazer as suas sugestões. Após feitas todas as alterações necessárias indicadas pelos trabalhadores, assim ficou a redação de cada rol: **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES COM DATA BASE EM 1º DE MAIO. 01) Rol de reivindicações dos empregados em empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis de Curitiba e Região: MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS QUE JÁ COMPÕE A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025, COM ALTERAÇÕES NAS SUAS REDAÇÕES PARA A ELABORAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COM VIGÊNCIA DE 01/05/2025 A 30/04/2026: VIGÊNCIA E DATA BASE Cláusula 1ª: As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de Maio de 2025 a 30 de Abril de 2026 e a data base da categoria em 1º de Maio. ABRANGÊNCIA cláusula 2ª: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá todos os EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMOVEIS, que prestem serviços nos municípios de Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antônio Olinto/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Doutor Ulysses/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR, Tijucas do Sul/PR e Tunas do Paraná/PR. PISO SALARIAL Cláusula 3ª: Fica garantido a todos os integrantes da categoria profissional, os pisos salariais abaixo relacionados, assegurando-se sua paridade com o valor do salário mínimo regional: Piso salarial mínimo de R\$. 2.950,00; Recepcionista piso salarial de R\$. 3.750,00; Atendente de locação piso salarial de R\$. 3.750,00; Angariador piso salarial de R\$. 3.920,00; Vistoriador piso salarial de R\$. 3.920,00; Caixa e Gerente piso salarial de R\$. 3.815,00; Telefonista piso salarial de R\$. 3.200,00; Secretária piso salarial de R\$. 3.650,00 e Servente piso salarial de R\$. 2.950,00. CORREÇÃO SALARIAL Cláusula 4ª: Os salários de Maio/2024 (JÁ CORRIGIDOS) serão corrigidos a partir de 01/05/2025 através da aplicação do índice de 10% (dez por cento). COMPROVANTES DE PAGAMENTO Cláusula 5ª: Os empregadores ficam obrigados ao fornecimento de comprovantes de pagamento aos empregados, com discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, e o valor do recolhimento do FGTS. PAGAMENTO DE SALÁRIO Cláusula 6ª: A remuneração dos empregados deverá ser paga nos prazos legais. Parágrafo único: O descumprimento do prazo acima importará em multa equivalente a 10% (dez por cento) da remuneração devida, devendo ainda as importâncias devidas serem atualizadas monetária e diariamente, pelo INPC pró-rata, até a data do efetivo pagamento, em favor do empregado. DESCONTOS Cláusula 8ª: Os empregadores efetuarão os descontos nas folhas de pagamento relativamente aos seus empregados, das importâncias correspondentes a mensalidades e convênios firmados pelo Sindicato Profissional, mediante encaminhamento, por este, das relações contendo o nome do empregado e valores a serem descontados, repassando estas**

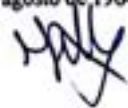
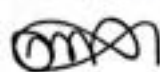


importâncias no Sindicato até o dia 10(dez) de cada mês, desde que haja autorização do empregado. ANUÊNIO Cláusula 9ª: Sobre os salários já corrigidos na forma da cláusula quarta todo empregado terá direito a 3% (três por cento), a título de anuênio, por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, que deverá ser pago discriminadamente na folha de pagamento a partir da data do aniversário de sua admissão na empresa, garantido o acréscimo de 3% para aqueles que já percebam percentual superior ao acima estipulado. ADICIONAL NOTURNO Cláusula 10ª: O adicional noturno será de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal, considerando-se para efeito desta cláusula o horário compreendido entre às 22:00 (vinte e duas) horas de um dia até o término da prestação de serviços; REFEIÇÕES Cláusula 11ª: Os empregados que em regime de trabalho extraordinário laborados após as 19:00 (dezenove) horas, terão direito a uma refeição a ser paga pelo empregador, ou ao pagamento de R\$. 35,00 (trinta e cinco reais) por dia. VALE REFEIÇÃO Cláusula 12ª: Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados, mensalmente e a título gratuito, vale refeição, através de tickets, ou cartão alimentação, no valor de R\$. 850,00 (oitocentos e cinquenta reais). Parágrafo único: Para os empregados que já recebam Vale Refeição em valor superior ao determinado no caput desta cláusula, fica assegurado um reajuste no mesmo percentual da correção salarial estipulada pela CCT, aos valores recebidos; VALE TRANSPORTE Cláusula 13ª: Os empregadores fornecerão aos seus empregados o Vale Transporte gratuitamente. Parágrafo único - Aos empregados que assim o desejarem, os empregadores fornecerão, em substituição ao vale transporte, auxílio combustível, em valor correspondente ao do vale transporte; SEGURO DE VIDA Cláusula 14ª: Em favor de cada empregado o empregador manterá e custeará integralmente seguro de vida em grupo, cujo benefício deverá observar as seguintes coberturas: a) Um capital básico de R\$. 120.000,00 (cento e vinte mil reais) pela morte por qualquer causa; b) O mesmo capital para invalidez total por acidente; c) O mesmo capital para invalidez total por doença funcional; d) Em caso de invalidez parcial por acidente ou doença decorrente do trabalho, o capital será proporcional ao grau de invalidez segundo a tabela do I.R.B. Instituto de Resseguros do Brasil. CARTEIRA DE TRABALHO Cláusula 15ª: Os empregadores efetuarão as devidas anotações da Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, inclusive o registro do contrato de trabalho e a anotação da real função exercida, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de multa em valor equivalente a remuneração de um dia de trabalho do empregado, por dia de atraso. DOCUMENTOS Cláusula 16ª: Os empregadores fornecerão aos seus empregados cópias de todos os documentos por eles assinados. ANALFABETOS Cláusula 17ª: Nos documentos de aviso prévio e rescisão de contrato relativos a empregados que não saibam ler, os empregadores além de sua impressão digital ou assinatura, deverão fazer constar duas testemunhas. EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA Cláusula 18ª: Ao empregado que contar com no mínimo de 05(cinco) anos de trabalho na empresa, e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que está em condição de, no máximo em 24 (vinte e quatro) meses adquirir o direito a aposentadoria, fica assegurado o emprego, não podendo ser imotivadamente despedido; COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DISPENSA Cláusula 19ª: O empregador deverá comunicar por escrito e previamente ao empregado os fatos que motivaram sua despedida por justa causa, sob pena de nulidade da mesma. MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS Cláusula 20ª: O empregador, independente da multa prevista no art. 477 da CLT, incorrerá na multa de 5% (cinco por cento) mais correção monetária pelo INPC incidente sobre o montante das verbas rescisórias na hipótese de, ocorrendo rescisão de contrato, não serem pagas ditas verbas nos prazos legais, multa esta que incidirá por mês de atraso, até a satisfação da obrigação. Parágrafo único: As verbas, independente e cumulativamente com as multas retro, deverão ser pagas devidamente atualizadas, monetária e diariamente, desde a data em que eram devidas até a data do efetivo pagamento. HOMOLOGAÇÕES Cláusula 21ª: São obrigatórias as homologações de contrato de trabalho na entidade sindical profissional dos empregados com tempo superior a um ano de trabalho. Parágrafo único: No aviso prévio o empregador deverá indicar o dia, hora e local onde o empregado deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias, sob pena de não poder alegar a ausência do empregado como razão para o não pagamento das mesmas no prazo legal. CUMPRIMENTO DO AVISO Cláusula 22ª: O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado, contra recibo, esclarecendo-se se o mesmo será cumprido ou indenizado. Parágrafo primeiro: No caso do aviso trabalhado, a empresa não poderá alterar o local de trabalho ou função do empregado. Parágrafo segundo: O empregador deverá, por ocasião do aviso prévio, esclarecer o empregado sobre sua opção de redução de jornada diária em duas horas, ou dispensa do trabalho nos últimos 07 (sete) dias do aviso prévio se este for de 30 (trinta) dias. Na oportunidade, o empregado assinalará a opção escolhida. LIMPEZA EXTERNA Cláusula 23ª: As mulheres não poderão ser incumbidas da limpeza externa das janelas ou de locais altos, exceto aqueles que possam ser alcançados sem necessidade de andaimes. ACIDENTADOS Cláusula 24ª: Fica convencionado que o empregado que sofrer acidente de trabalho, gozará de garantia de emprego pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias após a garantia legal; LOCAL PARA REFEIÇÕES Cláusula 25ª: Os empregadores ficam obrigados a providenciar locais adequados para que os empregados possam fazer suas refeições. VERBA MENSAL Cláusula 26ª: Os empregados que, de alguma forma, e mesmo esporadicamente, atuarem na função de caixa, receberão gratificação em valor equivalente a 20% de seu salário; CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS Cláusula 27ª: O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheque e outros títulos de créditos, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheques, dinheiro, e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência. ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO Cláusula 28ª: O empregador providenciará assentos apropriados para utilização dos empregados nos momentos de pausa no atendimento ao público. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA Cláusula 29ª: Os empregadores deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, para concessão de benefícios aos empregados, no prazo máximo de 3 (três) úteis. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO POR DANO Cláusula 30ª: Em caso de dano causado pelo empregado no exercício das suas funções fica vedado o desconto do prejuízo causado. INTERVALO DE REFEIÇÃO Cláusula 31ª: A hora destinada a alimentação, durante a jornada de trabalho, se não for concedida pelo empregador, deverá ser remunerada com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho. DESCANSO SEMANAL Cláusula 32ª: Fica convencionado que o descanso semanal remunerado dos empregados deverá ser aos domingos, sendo que as horas laboradas aos domingos deverão ser pagas como extras; ESCALAS Cláusula 33ª: Os empregadores quando funcionarem aos domingos e feriados deverão dar ciência da escala de folgas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do início das mesmas. CARTÕES PONTO Cláusula 34ª: As empresas deverão instituir cartões-ponto, livro-ponto ou folha de ponto, para que os empregados registrem as jornadas efetivamente laboradas. AUSÊNCIAS LEGAIS Cláusula 35ª: Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos: I. até 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica; II. até 5 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento; III. por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue; IV. até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se cadastrar eleitor; V. no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar; VI. nos dias em que estiver realizando provas de exame vestibular para ingresso em



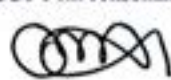
estabelecimento de ensino superior, ENEM e ENAD; VII. pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo; VIII. pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro; IX. até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; X. até 3 (três) em cada 12(doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer; XI. os dias em que filho menor permanecer internado, para acompanhamento hospitalar; XII. os dias de acompanhamento em consultas médicas para filhos menores; XIII. licença paternidade de 5(cinco) dias a partir da data de nascimento. XIV – um dia para que empregado possa efetuar o saque do PIS. PAGAMENTO DO PIS Cláusula 36º: Quando possível, os empregadores providenciarão para que o pagamento do PIS, seja feito no local de trabalho, e, assim, não o fazendo deverá conceder licença remunerada de 1/2 (meio) período, no período da tarde, para que o empregado possa efetuar o recebimento, desde que comprovado o recebimento. AMAMENTAÇÃO Cláusula 37º: A empregada-mãe, terá direito a intervalo de 1 (uma) hora por período de trabalho, intervalo este computado na jornada trabalhada; INÍCIO DAS FÉRIAS Cláusula 38º: O início das férias deverá ser sempre no dia imediatamente posterior ao Domingo, feriado ou descanso semanal remunerado; PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS Cláusula 39º: Os empregadores deverão elaborar, até julho de cada ano, escala de férias para os 12 (doze) meses seguintes, atendendo, preferencialmente, as indicações de períodos de gozo encaminhadas pelos empregados, até o dia 30 de junho de cada ano. FÉRIAS PROPORCIONAIS Cláusula 40º: Na cessação do contrato de trabalho, o empregado com menos de 12 (doze) meses de trabalho terá direito ao recebimento de férias proporcionais, na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração igual ou superior a 14 (quatorze) dias. 1/3 DE FÉRIAS Cláusula 41º: O pagamento das férias, a qualquer título, será sempre acrescido de 1/3 constitucional; COMPARECIMENTO DO EMPREGADO EM CURSOS E CONGRESSOS Cláusula 42º: Os empregadores assegurarão aos empregados para que os mesmos participem de eventos profissionalizantes, tais como cursos, seminários, palestras, encontros, etc, o pagamento dos salários e demais direitos como se trabalhando estivessem. UNIFORMES Cláusula 43º: Os uniformes serão fornecidos gratuitamente pelos empregadores, obrigando-se os empregados a devolvê-los por ocasião de sua reposição ou rescisão. A lavagem dos uniformes será custeada pelos empregadores; EXAMES MÉDICOS Cláusula 44º: Os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais deverão ser custeados pelo empregador. ATESTADOS MÉDICOS Cláusula 45º: Os atestados médicos fornecidos por profissionais credenciados pelo Sindicato Profissional terão a mesma validade que aqueles firmados pela Previdência Social; SINDICALIZAÇÃO Cláusula 46º: As empresas não poderão colocar obstáculos à Sindicalização dos empregados, sob pena de incorrerem em multa de 10 pisos salariais, se o fizerem; VAGAS Cláusula 47º: As empresas comunicarão ao Sindicato Profissional a existência de vagas, desde que haja solicitação. RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS Cláusula 51º: As empresas enviarão mensalmente ao sindicato profissional, cópias das relações de empregados admitidos e demitidos. RENEGOCIAÇÃO Cláusula 53º: Decorridos seis meses da celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho, ou quando a inflação acumulada atingir 5%, as partes se reunirão para avaliar a celebração de termo aditivo, objetivando a correção salarial e, não sendo celebrado termo aditivo, deverão os empregadores concederem antecipações salariais aos seus empregados, sempre que a inflação acumulada atingir 5%; PENALIDADES Cláusula 54º: Estipula-se a multa de 1(um) Piso Salarial do empregado, por cláusula e por empregado, no caso de descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, multa esta devida ao empregado prejudicado, facultando ao Sindicato Profissional ingressar com ação pleiteando a multa devida. Rol de reivindicações dos empregados em Salões de Cabeleireiros, Massagistas, Manicures, Pedicures, Centros de Maquiagem e Limpeza de Pele e Depilação, Instituto de Beleza e Similares, femininos e masculinos de Curitiba e Região: Manutenção das cláusulas que já compõe a Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025, com alterações nas suas redações para elaboração da nova CCT com vigência de 01/01/2025 a 30/04/2026. VIGÊNCIA E DATA-BASE CLÁUSULA 1º: As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio. ABRANGÊNCIA cláusula 2º: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA E CABELEIREIROS DE SENHORAS, OFICIAIS BARBEIROS (INCLUSIVE APRENDIZES, AJUDANTES), MANICURES E EMPREGADOS EM SALÕES DE CABELEIREIROS PARA HOMENS, com abrangência territorial em Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antônio Olinto/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiuva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Doutor Ulysses/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandrituba/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR, Tijucas do Sul/PR e Tunas do Paraná/PR. PISOS SALARIAIS cláusula 3º: Ficam assegurados aos empregados abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho os seguintes pisos salariais, a partir de 1º de Maio de 2025: Cabeleireiro e Esteticista com Curso Profissionalizante piso salarial de R\$. 3.760,00; Cabeleireiro e Esteticista Prático piso salarial de R\$. 3.000,00; Podólogo com diploma fornecido por Escola Profissional; Oficial Barbeiro, Manicuro, Pedicuro, Calista, Massagista, Depilador, Maquiador, Designer de Sobrancelhas piso salarial de R\$. 2.800,00; Auxiliar e Estagiários de Cabeleireiro e de Esteticista, Ajudante, Manobrista e demais empregados exercentes de outras funções piso salarial de R\$. 2.600,00; Gerente piso salarial de R\$. 4.346,00; Sub gerente piso salarial de R\$. 3.600,00; Caixa piso salarial de R\$. 3.500,00; Recepcionista piso salarial de R\$. 2.600,00; Dermopigmentador, Esteticista Tecnólogo ou Graduado, ou outros profissionais com diploma de graduação piso salarial de R\$. 4.100,00. REAJUSTE SALARIAL cláusula 4º: Os salários fixos dos integrantes da categoria ou a parte fixa dos salários de Maio de 2024, já corrigidos da forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão corrigidos a partir de 01 de Maio de 2025 com a aplicação do percentual de 10% (dez por cento). ENVELOPE DE PAGAMENTO OU CONTRACHEQUES cláusula 5º: Obrigatoriedade de fornecimento, pelas empresas aos empregados, de envelope de pagamento ou contracheques, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive do FGTS. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO cláusula 6º: Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operem após as 19:00 (dezenove) horas, farão jus à refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a 5% (cinco por cento) do Salário Mínimo, por dia em que ocorrer tal situação. CAIXA cláusula 7º: O empregador somente poderá cobrar de seu empregado, o valor de cheque ou cartões de crédito de cliente ou terceiros recebido em pagamento, no caso de descumprimento, pelo empregado, das regras estabelecidas pelo empregador para tal forma de pagamento. CAIXA - TOLERÂNCIA cláusula 8º: Os empregados que, na loja ou escritório, atuarem na função de caixa, na recepção e pagamento de valores, junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos de créditos, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância máxima mensal equivalente a 10% (dez por cento) da garantia salarial (CLÁUSULA PISO SALARIAL). Os empregados, entretanto, empregarão toda a diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a

ocorrência de prejuízo, observando estritamente as instruções do empregador. **PARCELA DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO cláusula 11:** Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei 605/49, nos percentuais de comissões, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados multiplicando-se pelo número de domingos e feriados do mês correspondente. **DESCANSO SEMANAL REMUNERADO cláusula 12:** No caso de trabalho em feriados, os empregados terão direito a folga compensatória ou ao recebimento das horas laboradas no feriado, com adicional de 100% (cem por cento), e, no caso de trabalho aos domingos, os empregados terão direito a folga compensatória ou ao recebimento das horas laboradas no domingo, como horas extras, com adicional de 50% (cinquenta por cento). **HORAS EXTRAS cláusula 13:** As horas extras serão remuneradas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal. **ANUÊNIO cláusula 14:** Institui-se adicional de tempo de serviço de 3% (três por cento) calculado sobre os salários base, por ano de serviço prestado a mesma empresa. **ADICIONAL NOTURNO cláusula 15:** O serviço executado à partir das 22:00 (vinte e duas) horas até às 5:00 (cinco) horas da manhã, terá um adicional noturno fixado em 30% (trinta por cento). **COMISSÕES cláusula 16:** Obrigatoriedade das empresas fornecerem aos empregados comissionistas, o valor das vendas do mês e sobre qual valor foram calculadas as comissões e o repouso semanal remunerado. **CESTA BÁSICA / CARTÃO ALIMENTAÇÃO cláusula 17:** Os empregadores fornecerão para cada empregado uma Cesta Básica de alimentos, mensalmente e a título gratuito, no valor de R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais), podendo tal benefício ser substituído pelo fornecimento do Cartão Alimentação. **Parágrafo primeiro:** O benefício previsto nesta cláusula poderá ser substituído pelo seu pagamento em dinheiro, sendo que no caso de utilização desta substituição, o valor pago não integrará a remuneração do trabalhador para qualquer efeito legal. **Parágrafo segundo:** Fica assegurado um reajuste na Cesta Básica / Cartão Alimentação, no mesmo percentual da correção salarial estipulada pela CCT 2023/2024, para os empregados que já recebam este benefício em valor superior ao determinado no caput desta cláusula. **VALE TRANSPORTE cláusula 18:** Os empregadores fornecerão vale transporte gratuitamente aos seus empregados, facultado ao empregador o seu fornecimento no valor correspondente, por meio de pagamento antecipado em dinheiro, a título de auxílio transporte, não se caracterizando neste caso em salário "in natura", não se incorporando, dessa forma, a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais. **AUXÍLIO FUNERAL cláusula 19:** Em caso de morte do empregado, a empresa concederá auxílio funeral equivalente a 05 (cinco) Salários do empregado. **CRECHES cláusula 20:** Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênios com creches, para guarda e assistência de seus filhos, em período de amamentação, de acordo com o parágrafo 01 do inciso IV do artigo 389 da CLT, ou reembolsar o valor pago pela empregada a este título. **EMPREGADO SUBSTITUTO cláusula 21:** Aos empregados admitidos para a função de outro, dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais. **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA cláusula 22:** Para sua validade, os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados e a assinatura do empregado deverá ser sobre posta à data. **ADMISSÃO - C.T.P.S cláusula 23:** A CTPS será obrigatoriamente apresentada contra recibo, pelo empregado a empresa que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para anotação da data de admissão, a remuneração e condições especiais, se houver, na forma do disposto no art. 29 da CLT. **DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA cláusula 24:** Na cessação do contrato de trabalho, desde que não tenha sido demitido por justa causa, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração das férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. **DISPENSA POR JUSTA CAUSA cláusula 25:** No caso de dispensa por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da dispensa. **RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO cláusula 26:** As empresas deverão fornecer obrigatoriamente uma via da quitação da rescisão de contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título, com menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa. **Parágrafo primeiro:** Nos documentos de aviso prévio e termo de rescisão de contrato de trabalho relativo a empregados com menos de 01 (um) ano de serviço, que não saibam ler nem escrever, a empresa deverá além de sua impressão digital, fazer constar a assinatura de duas testemunhas. **Parágrafo segundo:** No ato de homologação de quitação da rescisão de contrato de trabalho, a empresa enviará esforços para entregar ao empregado o extrato da conta do FGTS constando a situação dos depósitos e rendimentos do mês imediatamente anterior ao desligamento do empregado. **AVISO PRÉVIO cláusula 27:** Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferências de local de trabalho, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho. **CONFERÊNCIA DO CAIXA cláusula 28:** O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito, mediante formulário que preparem e autenticarem. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheque, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência. **SERVIÇO MILITAR cláusula 30:** Fica assegurada aos empregados em idade de convocação para o Serviço Militar, estabilidade no emprego, desde o alistamento até 90 (noventa) dias após a baixa ou desincorporação. **ESTABILIDADE cláusula 31:** Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses após a alta médica, aos empregados que tenham ficado afastados em decorrência de acidente de trabalho, desde que após a consolidação das lesões, tenha resultado sequela que implique redução da capacidade para o trabalho que exercia habitualmente. **EMPREGADA GESTANTE cláusula 32:** Fica assegurada a empregada gestante, estabilidade no emprego desde o início da gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término de licença previdenciária, não podendo ser concedido aviso prévio ou férias neste prazo, salvo a pedido da empregada, devendo no caso de dispensa injusta a empregada denunciar seu estado gravídico. **FOLGAS cláusula 33:** As empresas que funcionarem aos domingos e feriados, deverão dar ciência da escala de folgas, com antecedência mínima de 07 (sete) dias do início das mesmas. **CARTÃO PONTO cláusula 34:** Os cartões ponto ou Livro Ponto, quando instituídos pela empresa, deverão ser efetivamente marcados ou assinalados pelos empregados. **ESTUDANTES cláusula 35:** Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela citada prorrogação. **INTERVALOS PARA DESCANSO cláusula 36:** Os empregadores autorizarão, havendo condições adequadas, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho, para gozo de intervalos para descanso (art. 71 da CLT). Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente. **AUSÊNCIAS LEGAIS cláusula 37:** Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos: I. até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; II. até 5 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento; III. por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; IV. até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva; V. no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964



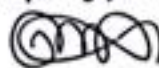
(Lei do Serviço Militar); VI. nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, ENEM e ENAD; VII. pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a julgo; VIII. pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro; IX. até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; X. até 3 (três) em cada 12(doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada. (incluído pela Lei nº 13767, de 2018); XI. os dias em que filho menor permanecer internado para acompanhamento hospitalar; XII. os dias de acompanhamento em consultas médicas para filhos menores; XIII. licença paternidade de 5(cinco) dias a partir da data de nascimento. **FÉRIAS cláusula 38º:** As empresas comunicarão aos empregados a data de início das férias por escrito, mediante recibo, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. **FÉRIAS cláusula 39º:** O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcional, será sempre acrescido com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do art. 144 da CLT. **LIMPEZA EXTERNA cláusula 40º:** A mulher não poderá ser incumbida da limpeza externa das janelas dos prédios, exceto das existentes no andar térreo e aquelas que possam ser alcançadas de dispositivos apropriados, sem necessidades de andaimes ou escadas. **ASSENTOS cláusula 41º:** O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro, e serão diligentes no caso de presença do público. **UNIFORMES cláusula 42º:** Obrigatoriedade das empresas fornecerem uniformes gratuitamente, quando exigido o seu uso, respeitada a resolução 18/94, da Secretaria de Estado da Saúde do Pr. **DIRIGENTES SINDICAIS cláusula 43º:** As empresas com contingente maior que 20 (vinte) empregados por estabelecimento, concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios licença que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias por prazo não superior a 10 (dez) dias no ano. **RELAÇÃO DOS EMPREGADOS cláusula 44º:** As empresas ficam obrigadas a encaminhar a Entidade Profissional uma cópia de sua RAIS - Relação Anual de Informações Sociais ou outro documento equivalente contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 30(trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário. **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL cláusula 46º:** Conforme decisão de Assembleia Geral Extraordinária realizada em 13 de dezembro de 2024, os empregadores deverão descontar de cada empregado a contribuição assistencial referente a negociação coletiva do período 2025/2026, por empregado, uma parcela no valor de R\$. 90,00 (noventa reais). O desconto deverá ocorrer nos salários do mês da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho. Os empregadores deverão recolher os valores descontados dos trabalhadores, ao Sindicato profissional, respectivamente até o dia 10 do mês subsequente ao desconto. a) A contribuição assistencial laboral deverá ser descontada de todos os empregados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, no valor acima estabelecido, conforme AGE; b) O recolhimento da contribuição assistencial laboral deverá ser procedido pelas empresas através do pagamento de guia específica a ser emitida pelo sindicato profissional e encaminhada a cada empresa, que deverá preencher o valor e o número de empregados contribuintes; c) Após o recolhimento da contribuição assistencial laboral, as empresas, no prazo de 10 (dez) dias após o recolhimento, deverão encaminhar cópia das respectivas guias ao sindicato profissional, acompanhada da relação nominativa dos empregados contribuintes e os valores individualmente recolhidos; d) As empresas que descumprirem com o recolhimento da contribuição assistencial laboral dentro do prazo acima estabelecido, arcarão com o pagamento dos valores de seus empregados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, acrescidos da multa de 2% (dois por cento) incidente sobre o valor devido por empregado, podendo proceder ao desconto dos empregados, somente do valor da contribuição assistencial laboral; e) O desconto da contribuição assistencial se faz na estrita necessidade da entidade sindical laboral a fomentar seus serviços sindicais, voltados para a assistência aos membros da respectiva categoria e para as negociações coletivas. **PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - ACORDO cláusula 47º:** Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre o SINDICATO OBREIRO e as EMPRESAS, para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observadas as disposições contidas no título VI da CLT. **COMPENSAÇÃO DE JORNADA cláusula 48º:** Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Profissional e as Empresas, para a adoção do sistema de compensação de horas trabalhadas, com a devida homologação pelo Sindicato dos Trabalhadores. **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SHOPPING CENTER cláusula 49º:** Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre a Entidade Profissional e as Empresas, para ajuste quanto a condições do contrato de trabalho dos empregados lotados em empresas localizadas em Shopping Centers, com a devida homologação pelo sindicato dos trabalhadores. **DESCUMPRIMENTO cláusula 50º:** Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual à meio salário mínimo vigente, que reverterá em favor da parte prejudicada. **CATEGORIAS ABRANGIDAS cláusula 51º:** Estão excluídos da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho os profissionais autônomos que sejam Micro Empreendedores Individuais (MEI) ou tenham CNPJ, desde que cumpridos os requisitos estipulados na Lei nº 13.352 de 27/10/2016. **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES COM DATA BASE EM 1º DE JUNHO** Empregados em empresas de Turismo, Lavanderias, Conservação de Elevadores, Casas de Diversão Lustradores de Calçados de Curitiba e Região: **MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS QUE JÁ COMPÕE A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025, COM ALTERAÇÃO NAS SUAS REDAÇÕES PARA ELABORAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COM VIGÊNCIA DE 01/06/2025 A 31/05/2026. VIGÊNCIA E DATA BASE** cláusula 1º: As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de Junho de 2025 a 31 de maio de 2026 e a data base da categoria em 01 de junho. **ABRANGÊNCIA cláusula 2º:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) empregados em turismo, com abrangência territorial em Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antônio Olinto/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Doutor Ulysses/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR, Tijucas do Sul/PR e Tunas do Paraná/PR. **PISOS SALARIAIS cláusula 3º:** Assegura-se, a partir de 1º de junho de 2025, os seguintes pisos salariais: A) Aos empregados nas funções de CONTÍNUOS E OFFICE-BOYS, R\$. 3.080,00 (três mil e oitenta reais); Aos empregados VENDEDORES E COMISSIONADOS, assegura-se uma garantia salarial mínima de R\$. 3.520,00 (três mil e quinhentos e vinte reais); C) Aos empregados que exerçam suas atividades em COPA, COZINHA, LIMPEZA, VIGIA, GUARDA e PORTEIROS, R\$. 2.750,00 (dois mil e setecentos e cinquenta reais); D) Aos DEMAIS EMPREGADOS - R\$. 3.850,00 (três mil e

oitocentos e cinquenta reais). **GARANTIA DE VALOR DO PISO SALARIAL** cláusula 4ª: Fica estabelecida garantia de valor mínimo aos pisos salariais, de 40% (quarenta por cento) superior ao salário mínimo, para os fixados nas letras "B" e "D", da cláusula terceira e de 30% (trinta por cento) superior ao salário mínimo para o piso salarial fixado nas letras "A" e "C" da cláusula terceira. **REAJUSTE SALARIAL** cláusula 5ª: Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários de Junho de 2024, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior serão reajustados em 1º de Junho de 2025, com a aplicação do percentual de 10% (dez por cento). **COMPROVANTES DE PAGAMENTO** cláusula 6ª: As empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados comprovantes de pagamento contendo discriminadamente os valores pagos e descontados, além dos valores do FGTS. **DOCUMENTOS DE CRÉDITO** cláusula 8ª: O empregador somente poderá cobrar de seus empregados o valor de cheques e cartões de crédito de cliente ou terceiros, recebidos em pagamentos, no caso de descumprimento pelo empregado das normas estabelecidas por escrito e entregues ao empregado contra recibo. **HORAS EXTRAS** cláusula 9ª: As horas extras serão pagas, de forma escalonada, com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento) para as primeiras 20 (vinte) mensais, 75% (setenta e cinco por cento) para as excedentes de 20 (vinte) e até 40 (quarenta) mensais, e de 90% (noventa por cento) para as que ultrapassarem a 40 (quarenta) mensais. **ADICIONAL NOTURNO** cláusula 10ª: O serviço executado a partir das 22:00 (vinte e duas) horas até as 5:00 (cinco) horas da manhã, terá um adicional noturno fixado no percentual de 30% (trinta por cento). **COMMISSIONISTAS** cláusula 11ª: Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado. 11.1) As comissões para efeitos de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor - IBGE), ou em caso de sua extinção, pelo IGP-M (Índice Geral de Preços de Mercado da Fundação Getúlio Vargas). 11.1.1 - Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média corrigida das comissões pagas no ano a contar de Janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo. 11.2) **GESTANTES COMMISSIONISTAS**: Para pagamento dos salários correspondentes à licença maternidade, desde que o INSS aceite, adotar-se-á o regime de correção das comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigidos segundo o mecanismo descrito nesta cláusula. O mesmo critério será utilizado quando o empregador indenizar o período de licença maternidade, independentemente de aceitação ou não pelo INSS do cálculo pela média das comissões corrigidas. 11.3 - É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49) nos percentuais de comissão; o cálculo do valor do repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente. **VALE REFEIÇÃO** cláusula 12ª: Os empregadores fornecerão o Vale Refeição ou Vale Alimentação como benefício aos seus empregados no valor de R\$. 42,00 (quarenta e dois reais) por dia. Parágrafo primeiro: O benefício acima descrito não caracterizará salário "in natura", não se incorporando, dessa forma, a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, devendo o empregador, para tanto, proceder a respectiva inscrição no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador). Parágrafo segundo: Fica assegurado um reajuste no mesmo percentual da correção salarial estipulada pela CCT 2025/2026, para os empregados que já recebam Vale Refeição em valor superior ao determinado no caput desta cláusula. **VALE TRANSPORTE** cláusula 13ª: As empresas ficam obrigadas a fornecerem vale transporte gratuitamente aos seus empregados. **CRECHES** cláusula 14ª: Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênios com creches, para guarda e assistência de seus filhos, em período de amamentação, de acordo com o parágrafo 01 inciso IV do artigo 389 da CLT, ou reembolsar o valor pago pela empregada a este título, mediante comprovação, limitado em R\$. 605,00 (seiscentos e cinco reais). **CONDUTORES DE VEÍCULOS - SEGURO** cláusula 15ª: As partes convenientes recomendam aos seus empregadores a concessão de seguro de vida e acidentes pessoais em favor dos empregados que desenvolvam serviços preponderantemente externos, na condução de veículos. **CAIXAS** cláusula 16ª: O caixa prestará conta dos valores recebidos mediante formulário que deverá ser fornecido pelo empregador, devendo o empregador ou pessoa designada efetuar a conferência no ato, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual diferença. Estes empregados terão uma tolerância mensal de 10% (dez por cento) da garantia salarial. **BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR** cláusula 17ª: As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização da gestora especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras. Parágrafo primeiro: A prestação dos benefícios iniciará a partir de 01/06/2025 e terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, o Manual de Orientação e Regras, o qual deverá estar disponível no site da gestora. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório em até 30 (trinta) dias úteis após a homologação desta CCT. Parágrafo segundo: Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/06/2025 o valor total de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br. O custeio do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador. Parágrafo terceiro: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de 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 garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomar o recolhimento relativo ao trabalhador afastado. Parágrafo quarto: Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e no caso de nascimento de filhos, este prazo será de 120 (cento e vinte) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse. Parágrafo quinto: O empregador, que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, o equivalente a 20 (vinte) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal feita pela gestora, ficará isento desta indenização. Parágrafo sexto: Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa



vigente, 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 sétimo: Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado. Parágrafo oitavo: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial. Parágrafo nono: O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

SALÁRIO DO SUBSTITUTO cláusula 18ª: Aos empregados admitidos para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais. **CÓPIA DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA** cláusula 19ª: Quando o empregador admitir o empregado mediante contrato de experiência, deverá fornecer-lhe cópia do instrumento contra recibo, devidamente datado, bem como anotará na CTPS o referido contrato. **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA** cláusula 20ª: Para sua validade os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados sendo que a data desta celebração deverá ser aposta pelo trabalhador. Parágrafo Único - Fica conveniado que o contrato de experiência somente poderá ser celebrado com o prazo mínimo de 30 (trinta) dias. **CARTEIRA PROFISSIONAL** cláusula 21ª: A Carteira Profissional será obrigatoriamente apresentada contra recibo, pelo empregado para a empresa que o admitir, a qual terá o prazo de 48:00 (quarenta e oito horas) para anotação da data de admissão, a remuneração e condições especiais, se houver, na forma do disposto no artigo 29 da CLT. **ANOTAÇÕES NA CTPS** cláusula 22ª: As empresas ficam obrigadas a anotar nas carteiras de trabalho os reajustes salariais, os percentuais de comissão e função que o empregado exerça. **DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA** cláusula 23ª: No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da dispensa. **RESCISÃO CONTRATUAL** cláusula 24ª: As empresas deverão fornecer obrigatoriamente uma via da quitação da rescisão de contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título, com menos de 01 (um) ano de serviço na mesma empresa. Parágrafo Primeiro: Nos documentos de aviso prévio e termos de rescisão contratual relativos aos empregados com menos de 01 (um) ano de serviço que não saibam ler nem escrever a empresa deverá além de sua impressão digital, fazer constar a assinatura de duas testemunhas. Parágrafo Segundo: No ato de homologação ou de quitação de rescisão de contrato de trabalho, a empresa enviará esforços para entregar ao empregado o extrato de conta do FGTS constando a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado. **PRAZO PARA ANOTAÇÃO NA CTPS** cláusula 25ª: Na rescisão contratual, fica os empregadores obrigados a dar baixa na CTPS no prazo máximo de 10 (dez) dias e no mesmo prazo proceder ao pagamento dos haveres devidos na quitação. Havendo descumprimento do prazo, incidirá multa de 10% (dez por cento) do valor do débito ressaltando-se a ausência do empregado e a existência de controvérsia quanto ao crédito. **AVISO PRÉVIO** cláusula 26ª: Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, horário ou qualquer outra alteração sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho. Parágrafo Primeiro: O aviso prévio do empregador para dispensa do empregado será por escrito e declarará se deverá ou não ser trabalhado, sob pena de nulidade. Parágrafo Segundo: Fica dispensado do cumprimento do Aviso Prévio, o empregado despedido sem justa causa, no caso de obter novo serviço antes do término do referido aviso, devendo o mesmo manifestar por escrito seu interesse. Os salários serão devidos até a data da solicitação e concessão da dispensa. Parágrafo Terceiro: O prazo de aviso prévio dos empregados dispensados sem justa causa do emprego, será escalonado conforme estabelecido em lei. **AVISO PRÉVIO** cláusula 27ª: Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, horário ou qualquer outra alteração sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho. Parágrafo Primeiro: O aviso prévio do empregador para dispensa do empregado será por escrito e declarará se deverá ou não ser trabalhado, sob pena de nulidade. Parágrafo Segundo: Fica dispensado do cumprimento do Aviso Prévio, o empregado despedido sem justa causa, no caso de obter novo serviço antes do término do referido aviso, devendo o mesmo manifestar por escrito seu interesse. Os salários serão devidos até a data da solicitação e concessão da dispensa. **MENORES** cláusula 28ª: É proibida a admissão ao trabalho de menores, mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem formalização do contrato de trabalho, exceto no caso do estágio, nos termos da lei. **UNIFORMES** cláusula 29ª: Quando exigidos na execução dos serviços, as empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestuário, bem como ferramentas, equipamentos de trabalho e equipamentos individuais de proteção e segurança. Parágrafo Único: Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os uniformes e equipamentos, que continuarem de propriedade da empresa, no estado em que se encontrarem. **PERMANÊNCIA NO ESTABELECIMENTO DURANTE INTERVALOS** cláusula 30ª: Os empregadores autorizarão, havendo condições adequadas, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho em gozo de intervalo para descanso (art. 71 da CLT). Tal situação se efetivada não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente. **ASSENTOS** cláusula 31ª: O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença do público. **GARANTIA DO ACIDENTADO** cláusula 32ª: O empregado que sofrer acidente de trabalho, conforme definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses, nos termos da Lei n. 8.213/91, artigo 118, desde que o seu afastamento seja igual ou superior a 15 (quinze) dias. **ESTABILIDADE DOENÇA** cláusula 33ª: Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, após a alta médica, aos empregados que tenham ficado afastados por período igual ou superior a 30 (trinta) dias em decorrência de doença do empregado. **TRABALHO APÓS AS 19:00 HORAS** cláusula 34ª: Os empregados que em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19:00 (dezenove horas) em tempo superior a 45 minutos, farão jus a refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a R\$. 42,00 (quarenta e dois reais), por dia em que ocorrer tal situação. Tal parcela terá natureza indenizatória. **LANCHES** cláusula 35ª: Os intervalos de quinze minutos para lanche, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço na jornada de trabalho do empregado. **REPOUSO SEMANAL REMUNERADO** cláusula 36ª: O repouso semanal será fruído aos domingos. Nas atividades que por sua natureza determinem trabalho aos domingos, será garantido aos empregados repouso em pelo menos 02 (dois) domingos ao mês. **ESCALA DE FOLGAS** cláusula 37ª: As empresas que funcionarem aos domingos e feriados deverão dar ciência da escala de folgas, com antecedência mínima de 07 (sete) dias do início das mesmas. **CONTROLE DE JORNADA** cláusula 38ª: As empresas deverão manter cartão ou livro ponto, onde os empregados possam anotar as jornadas efetivamente laboradas. **ABONO DE FALTAS EM CASO DE GREVE DE ÔNIBUS** cláusula 39ª: Em caso de greve do transporte coletivo, serão abonadas as faltas dos empregados decorrentes desta greve, cabendo aos mesmos, todavia, envia-los todos os esforços necessários para chegar ao local de trabalho, devendo comunicar ao empregador em caso de impossibilidade. **ESTUDANTES** cláusula 40ª: É vedada a prorrogação de horário de trabalho aos



empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem o seu desinteresse pela citada prorrogação. Parágrafo Único: Se abonará faltas aos empregados estudantes e vestibulandos, quando comprovarem prestação de exames.

COMUNICAÇÃO DAS FÉRIAS cláusula 41: As empresas comunicarão aos empregados a data de início das férias por escrito, mediante recibo, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS cláusula 42: O pagamento das férias, a qualquer título inclusive proporcionais será sempre acrescido com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do art. 144 da CLT.

EXAMES MÉDICOS cláusula 43: Os exames realizados quando da admissão ou demissão, ou outros momentos determinados em lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER cláusula 44: A mulher não poderá ser incumbida de limpeza externa das janelas dos prédios exceto das existentes no andar térreo e daquelas que possam ser alcançadas através de dispositivos apropriado sem necessidade de andaimes ou escadas.

LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS cláusula 45: As empresas liberarão seus empregados, dirigentes sindicais ou indicados pela diretoria do sindicato profissional, para que possam participar de atividades de interesse do sindicato profissional, tais como cursos, congressos, reuniões, etc., remunerando estes dias como se trabalhados fossem.

RELAÇÃO DOS EMPREGADOS cláusula 46: As empresas ficam obrigadas a encaminhar a Entidade Profissional uma cópia de sua RAIS - **RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS** ou outro documento equivalente contendo a relação e salários consignados na RAIS, no prazo de 30 (trinta) dias da entrega do referido documento ao órgão competente. Fica obrigada a Entidade Sindical obreira a manter em sigilo as informações, salvo uso necessário.

EMPRESAS FALIDAS E CONCORDATARIAS cláusula 49: As empresas concordatárias e a massa falida que continuar a operar e as empresas que comprovarem dificuldade econômica previamente, negociar com a entidade sindical dos empregados condições para pagamento dos salários, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

RENEGOCIAÇÃO cláusula 51: Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alteração substancial de condições de trabalho e salário, as partes se reunirão para examinar seus efeitos, para adoção de medidas que julgarem necessárias com relação à cláusula terceira, facultando-se o dissídio coletivo no caso de insucesso de negociação.

DESCUMPRIMENTO cláusula 52: Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a meio salário mínimo vigente, que reverterá em favor da parte prejudicada, sejam os empregados, sejam as entidades convenentes.

MANUTENÇÃO DOS BENEFÍCIOS cláusula 53: A presente Convenção Coletiva de Trabalho não acarretará qualquer redução de benefícios. Para todas essas categorias profissionais, em seus rols acrescentamos as seguintes reivindicações: **PRÊMIO ASSIDUIDADE**: Aos empregados que não tiverem faltas injustificadas durante o mês, as empresas pagarão o prêmio assiduidade em valor correspondente a 15% (quinze por cento) do piso salarial estabelecido na CCT 2024.

AUMENTO REAL: Além da reposição dos índices de inflação, as empresas, concederão aos seus empregados um aumento real no percentual de 5% (cinco por cento).

AUXÍLIO EDUCAÇÃO: As empresas empregadoras subsidiarão os empregados, que estão frequentando curso superior, especialização ou participando de seminários, em no mínimo 50% (cinquenta por cento) do valor da mensalidade/custo.

ABONO APOSENTADORIA: Todo empregado que contar com mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e por ocasião da sua aposentadoria, fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de sua última remuneração.

COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL: Os empregadores complementarão o valor do salário líquido no período de afastamento por doença ou acidente de trabalho, compreendido entre o 16º dia e o 90º dia, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário líquido recebido da entidade empregadora.

REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA: A redução do intervalo intrajornada, só será válido se estabelecido por acordo coletivo de trabalho firmado entre empresa e homologado pelo sindicato profissional, nos termos do Art. 612 da CLT.

CONTRATO DE TRABALHO: Qualquer modalidade de contrato de trabalho será formalizado por escrito e com anotação na CTPS do empregado.

DA DISPENSA COLETIVA: As dispensas plúrimas e coletivas serão objeto de negociação com o sindicato profissional.

DA QUITAÇÃO E EFICÁCIA LIBERATÓRIA: Aos representados por este instrumento coletivo de trabalho, é vedada a aplicação dos dispositivos do Art. 507 "B" da CLT, introduzido pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO EMPREGADOR X EMPREGADOR: Aos representados por este instrumento coletivo de trabalho, é vedada a aplicação dos dispositivos do Art. 484 "A" da CLT, introduzido pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO: Os acordos coletivos de trabalho, só prevalecerão sobre a presente convenção coletiva, quando o acordado for mais benéfico aos trabalhadores.

CONVÊNIO FARMÁCIA/MEDICAMENTOS: Os empregadores se obrigam a manter convênio com farmácias e drogarias próximas ao local de trabalho de seus empregados, para que estes possam adquirir medicamentos que necessitem, com desconto diretamente em folha de pagamento, sendo custeado pelo empregador 100% (cem por cento) dos valores dispendidos pelos empregados.

ACUMULO DE FUNÇÕES: Os empregados que venham a exercer outras funções além daquelas para as quais foi contratado terão direito ao recebimento de adicional de 50% sobre sua remuneração.

SALÁRIO DO SUBSTITUTO: Ao empregado admitido na função de outro, será garantido remuneração igual ao do empregado substituído.

ALISTAMENTO MILITAR: Fica assegurado ao empregado estabilidade provisória de 12 meses, a partir do alistamento e até 60 dias após o término do serviço militar.

ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA: Ao empregado a quem falte 36 meses ou menos para adquirir direito a aposentadoria, fica garantido o emprego até a concessão da mencionada aposentadoria.

ESTABILIDADE DATA-BASE: Fica vedada a dispensa do empregado nos 60 dias que antecedem a data-base da categoria.

ESTABILIDADE QUANDO DO RETORNO DAS FÉRIAS: É vedada a despedida injustificada do trabalhador pelo período de 90 dias contados de seu retorno das férias.

UNIFORMES E EQUIPAMENTOS: O empregador fornecerá gratuitamente uniformes completos a todos os empregados, quando de sua admissão, em número de 3 (três), sendo que deverão ser substituídos sempre que necessário.

DESCONTOS AUTORIZADOS: As empresas descontarão nas folhas de pagamento de seus empregados os valores devidos pelos mesmos, ao Sindicato Profissional, em razão de convênios firmados, mediante encaminhamento, à empresa, de listagem contendo o nome do empregado e valor a ser descontado, efetuando o recolhimento dos valores devidos ao sindicato no primeiro dia útil subsequente ao do pagamento dos empregados.

MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: No caso de atraso no pagamento dos salários, as empresas estarão obrigadas ao pagamento de multa no percentual de 10% sobre o valor devido, para cada 1 dia de atraso.

AUSÊNCIAS LEGAIS: Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos: até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; até 5 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento; por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva; no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar); nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, ENEM e ENAD; VII.

pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a julgo; pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro; até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; até 3 (três) em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada. (incluído pela Lei nº 13767, de 2018); os dias em que filho menor permanecer internado para acompanhamento hospitalar; os dias de acompanhamento em consultas médicas para filhos menores; licença paternidade de 5 (cinco) dias a partir da data de nascimento.

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: Qualquer acordo objetivando a alteração do contrato de trabalho somente terá validade se realizado com a assistência do sindicato profissional.

ATIVIDADES SINDICAIS: As empresas liberarão seus empregados, dirigentes sindicais ou indicados pela diretoria do sindicato profissional, para que possam participar de atividades de interesse do sindicato profissional, tais como cursos, congressos, reuniões, etc., remunerando estes dias como se trabalhados fossem.

DESCONTOS MENSALIDADES E CONVÊNIOS: Os empregadores efetuarão os descontos nas folhas de pagamento relativamente aos seus empregados, das importâncias correspondentes a mensalidades e convênios firmados pelo Sindicato Profissional, mediante encaminhamento, por este, das relações contendo o nome do empregado e valores a serem descontados, repassando estas importâncias ao Sindicato até o dia 10 (dez) de cada mês, desde que haja autorização do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A responsabilidade pela autorização e ou cancelamento é do próprio Sindicato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando o empregador efetuar quaisquer descontos em favor do Seclitus, devidos pelo empregado, mas não efetuar o repasse dos valores no prazo legal ao Sindicato Profissional, terá que efetuar o pagamento acrescido de multa de 10% (dez por cento), pelos 30 (trinta) primeiros dias de atraso com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

CONTROLE DE FREQUENCIA AO TRABALHO: As empresas utilizarão obrigatoriamente de controle de frequência, sendo que estes somente poderão ser registrados pelo próprio trabalhador, devendo o controle de jornada de seus empregados ser realizada através do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP, nos termos da Portaria n. 1510/2009 do Ministério do Trabalho e Emprego.

CONTRIBUIÇÕES PARA O SINDICATO PROFISSIONAL: Considerando o princípio da autonomia sindical, a livre negociação e o princípio de que o negociado se sobrepõe ao legislado, as empresas descontarão de seus empregados as contribuições aprovadas em assembleia, e efetuarão o recolhimento das importâncias descontadas ao sindicato profissional até o quinto dia útil subsequente ao desconto.

ACORDOS DE COMPENSAÇÃO: Somente terão validade os Acordos de Compensação ou Prorrogação de Jornada de Trabalho, ou qualquer outro cujo objetivo seja alterar a jornada normal de trabalho, se assinados por todos os empregados abrangidos e após a homologação, pelo sindicato profissional.

PROTEÇÃO A IGUALDADE: a) as empresas incentivarão e garantirão a participação das mulheres em cursos de formação profissional, treinamentos e requalificação, ministrados pelas empresas ou por outras entidades; b) as empresas não admitirão discriminação de qualquer natureza, em especial ao que se refere a sexo, etnia, idade, estado civil, ter ou não filhos (as), tanto para admissão quanto para preenchimento de cargos; c) fica garantido recebimento de salário igual para trabalho de igual valor entre homens e mulheres conforme a Convenção 100 da OIT, bem como comissões, horas extras ou qualquer outros benefícios concedidos pela empresa.

SAÚDE E VIOLÊNCIA NO TRABALHO: Os empregadores se comprometem a fazer, pelo menos uma vez ao ano, campanhas de prevenção às drogas e doenças sexualmente transmissíveis DST/AIDS, esforçando-se no sentido da conscientização de seus empregados (as). Os empregadores garantirão o emprego ao empregado (a) acometido de LER e DORT comprometendo-se a readaptá-lo em outras funções; Fica vedada a revista íntima nos trabalhadores (as); Fica proibida qualquer forma de controle no uso dos sanitários; As empresas disponibilizarão para as trabalhadoras, nas caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos para ocorrências de emergência; Fica garantida a manutenção do contrato de trabalho, bem como o acompanhamento psicológico pela empresa às mulheres em situação de violência doméstica; Os empregadores se comprometerão a combater as práticas de Assédio Moral, Sexual e atitudes de abuso de poder, em suas dependências. Assumem o compromisso de realizar palestras sobre os temas, a fim de conscientizar e esclarecer sobre as consequências dessas práticas no ambiente de trabalho bem como assegura acompanhamento psicológico aos trabalhadores (as) vítimas.

CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS: Ficam assegurados aos trabalhadores todas as condições mais benéficas estabelecidas em contratos individuais, acordos coletivos ou lei.

TRABALHO INTERMITENTE: Os contratos de trabalho intermitentes deverão prever, além das condições legais, sob pena de nulidade: a) garantia mínima salarial para o empregado, considerando a proporcionalidade entre o piso salarial da respectiva função contratada e a jornada laborada mensalmente, de 80% (oitenta por cento) do piso salarial; b) indicação dos locais de prestação de serviços; c) fixação da jornada em diurno ou noturno; d) formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços; e) pagamento de todos direitos trabalhistas, proporcionalmente ao período laborado, garantindo-se o percentual mínimo de 80% do piso salarial da função contratada.

Parágrafo único: Na hipótese de descumprimento de qualquer formalidade, o contrato de trabalho intermitente será considerado nulo, convertendo-se para modalidade de contrato de trabalho por prazo indeterminado.

ULTRATIVIDADE: As cláusulas normativas da Convenção Coletiva de Trabalho, visando a segurança jurídica das partes – empregadores e empregados, integrarão os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

PENALIDADES: Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas, fica o empregador obrigado ao pagamento de 1 piso salarial da categoria, por empregado e por mês de ocorrência do descumprimento, podendo esta penalidade ser reclamada diretamente pelo sindicato profissional, independentemente da outorga de mandato do trabalhador, perante a Justiça do Trabalho.

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL: Fica reconhecido ao sindicato profissional a qualidade de substituto processual, para que, em nome próprio, sem a necessidade de procuração dos trabalhadores interessados, ingressar com qualquer ação pleiteando direitos de qualquer integrante da categoria profissional, individual ou coletivamente.

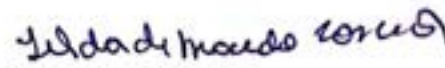
FORO: Fica eleita a Justiça do Trabalho, através da Vara do Trabalho existente no local de trabalho do empregado ou a mais próxima deste, para dirimir qualquer controvérsia decorrente da presente convenção coletiva de trabalho ou de contrato de trabalho. Assim, a presidente do sindicato, comunicou que após discutidas e deliberadas, estas são as reivindicações dos trabalhadores a serem apresentadas aos sindicatos patronais visando a negociação da campanha salarial de 2025/2026 e que na sequência faríamos a votação das reivindicações. Esclareceu ainda que a votação seria individual e quem quisesse se manifestar a favor deveria levantar sua mão e aguardar para que se fizesse a contagem e quem não concordasse com as reivindicações, deveria permanecer inerte. O que foi feito. Na apuração da votação constatou-se a aprovação do item "a" da ordem do dia: aprovação dos róis de reivindicações a serem apresentados aos respectivos sindicatos patronais visando à celebração das CCTs período 2025/2026, por unanimidade. Agradeceu ao departamento jurídica a sua colaboração nos esclarecimentos aos trabalhadores e pediu uma salva de palmas. Em continuação, a presidente comunicou que passaria a discussão do item "b" da ordem do dia: Autorização para a diretoria do sindicato profissional negociar com as categorias econômicas as reivindicações apresentadas e celebrar as Convenções Coletivas de Trabalho para



o período 2025/2026 ou, no caso de insucesso nas negociações, requerer a instauração de dissídio coletivo. A presidente expôs que após a elaboração da pauta de reivindicações, o departamento jurídico e a diretoria começariam então as rodadas de negociações do pedido aprovado em assembleia e que para isto se realizar é necessária a votação deste item. Deixou livre a palavra e após esclarecidas todas as dúvidas levantadas pelos presentes, anunciou que colocaria a proposta em votação. Informou ainda que os trabalhadores que concordassem com a aprovação da proposta, poderiam se manifestar levantando a mão. Assim foi feito. Na sequência registrou-se a aprovação do item "b" da ordem do dia: Autorização para a diretoria do sindicato profissional negociar com as categorias econômicas as reivindicações apresentadas e celebrar as Convenções Coletivas de Trabalho para o período 2025/2026 ou, no caso de insucesso nas negociações, requerer a instauração de dissídio coletivo, por unanimidade, não havendo nenhum protesto ou impugnação. Seguindo com os trabalhos da assembleia, a presidente anunciou o item "c" do edital de convocação: Discussão e votação sobre a contribuição assistencial laboral a ser descontada de todos os empregados da categoria profissional, bem como, sobre o exercício do direito de oposição dos empregados não associados a entidade sindical. A presidente expôs aos presentes sobre a importância da contribuição financeira dos trabalhadores visando a manutenção da sede da entidade sindical, inclusive para sanar as despesas com negociação e eventuais movimentos necessários, bem como, a manutenção dos serviços sociais prestados pelo sindicato aos integrantes das categorias representadas, ou seja, assistência jurídica, atendimento com esclarecimentos aos trabalhadores sobre seus direitos, assistência médica e odontológica, assistência com exames laboratoriais e kit de material escolar aos trabalhadores e dependentes estudantes. Assim, para que se mantenha o sindicato funcionando e proporcionando os benefícios que faz até hoje, é necessário a contribuição de todos os trabalhadores. Na continuidade, após deixar livre a palavra para quem quisesse se manifestar e não havendo mais nenhuma outra manifestação, sugeriu a proposta de descontar dos integrantes da categoria profissional a importância de uma parcela no valor de R\$. 90,00 (noventa reais), por trabalhador, de cada categoria profissional, data base de MAIO e JUNHO, para desconto no mês de assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, com recolhimento ao sindicato profissional até o dia dez do mês subsequente, e que referida contribuição assistencial poderá ser contestada pelo empregado não associado, com o exercício de oposição no prazo de até 10 (dez) dias após o registro da convenção coletiva de trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego. Novamente deixou a palavra livre e, não havendo quem desejasse fazer uso da mesma, colocou a única proposta existente em votação, sendo apurado o resultado de aprovação por maioria dos trabalhadores presentes. Dando sequência, tornou a deixar a palavra livre para quem quisesse dela fazer uso e, como ninguém mais se manifestou, às 20h55m, a presidente deu por encerrado os trabalhos da assembleia, agradecendo a participação de todos. Nada mais havendo a tratar, lavrou-se a presente ata, que vai assinada pelos dirigentes integrantes da mesa. Curitiba, 13 de dezembro de 2024.


Rosicler Maria Torquato
Diretora Presidente
CPF nº 359.932.789.00




Zilda de Macedo Conceição
Diretor Tesoureira
CPF nº 457.280.119.34