

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000218/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/01/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002858/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.200481/2024-02
DATA DO PROTOCOLO: 23/01/2024

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

SINDICATO E C V L A I L IMOVEIS EDIF.COND.RES.C PARANA, CNPJ n. 78.376.472/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO HIRODI TOYOFUKU;

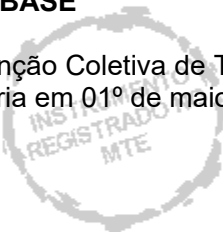
E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS, CNPJ n. 81.104.093/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CLAUDINEI GONCALVES PONTES;

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 maio de 2021 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.



CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS**, com abrangência territorial em **Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS 2021/2022

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2021 a 30/04/2022

Ficam assegurados, para jornada de 44(quarenta e quatro) horas semanais, bem como para os que laboram em jornada especial de 12x36, a partir de **MAIO de 2021**, os seguintes pisos salariais:

- aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de **FAXINEIRO, SERVENTE OU OUTRAS NÃO ESPECIFICADAS** fica assegurado o piso salarial de **R\$ 1.527,68** (um mil quinhentos e vinte e sete reais e sessenta e oito centavos).
- aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de **PORTEIRO, VIGIA ou GARAGISTA**, fica assegurado o piso salarial de **R\$ 1.544,40** (um mil quinhentos e quarenta e quatro reais e quarenta centavo).
- aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de **ZELADOR** fica assegurado o piso salarial de **R\$ 1.738,30** (um mil setecentos e trinta e oito reais e trinta centavos).
- aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de **FISCAL DE PISOS DE**

SHOPPINGS, ou de **CONDOMÍNIOS COMERCIAIS**, fica assegurado o piso salarial de **R\$ 1.644,75** (um mil seiscentos e quarenta e quatro reais e setenta e cinco centavos).

e) aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de **AUXILIAR ADMINISTRATIVO** fica assegurado o piso salarial de **R\$ 1.527,68** (um mil quinhentos e vinte e sete reais e sessenta e oito centavos).

f) aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de **ASCENSORISTA** com jornada de 6 horas diárias e 36 horas semanais fica assegurado o piso salarial de **R\$ 1.388,98** (um mil trezentos e oitenta e oito reais e noventa e oito centavos)

g) aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de **PORTEIRO FOLGUISTA**, ou **VIGIA FOLGUISTA**, em regime de turno de revezamento, com jornada de 06(seis) diárias e 36(trinta e seis) horas semanal, o piso salarial é de **R\$ 1.263,61** (um mil duzentos e sessenta e três reais e sessenta e um centavos)

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS 2022/2023

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2022 a 30/04/2023

Ficam assegurados, para jornada de 44(quarenta e quatro) horas semanais, bem como para os que laboram em jornada especial de 12x36, a partir de **MAIO de 2022**, os seguintes pisos salariais:

a) aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de **FAXINEIRO, SERVENTE OU OUTRAS NÃO ESPECIFICADAS** fica assegurado o piso salarial de **R\$ 1.718,18** (um mil setecentos e dezoito reais e dezoito centavos).

b) aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de **PORTEIRO, VIGIA ou GARAGISTA**, fica assegurado o piso salarial de **R\$ 1.736,99** (um mil setecentos e trinta e seis reais e noventa e nove centavo).

c) aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de **ZELADOR** fica assegurado o piso salarial de **R\$ 1.955,10** (um mil novecentos e cinquenta e cinco reais e dez centavos).

d) aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de **FISCAL DE PISOS DE SHOPPINGS**, ou de **CONDOMÍNIOS COMERCIAIS**, fica assegurado o piso salarial de **R\$ R\$ 1.872,34** (um mil oitocentos e setenta e dois reais e trinta e quatro centavos).

e) aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de **AUXILIAR ADMINISTRATIVO** fica assegurado o piso salarial de **R\$ 1.718,18** (um mil setecentos e dezoito reais e dezoito centavos).

f) aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de **ASCENSORISTA** com jornada de 6 horas diárias e 36 horas semanais fica assegurado o piso salarial de **R\$ 1.562,16** (um mil quinhentos e sessenta e dois reais e dezesseis centavos)

aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de **PORTEIRO FOLGUISTA**, ou **VIGIA FOLGUISTA**, em regime de turno de revezamento, com jornada de 06(seis) diárias e 36(trinta e seis) horas semanal, o piso salarial é de **R\$ 1.421,18** (um mil quatrocentos e vinte e um reais e dezoito centavos)

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL 2021/2022

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2021 a 30/04/2022

Os salários de MAIO/2020, já corrigidos, relativamente aos empregados que tenham mais de um ano de trabalho, serão corrigidos a partir de 01/05/2021 através da aplicação do índice de 7,59%.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em MAIO/2021, a correção dos salários dos empregados admitidos após MAIO/2020 será proporcional aos meses trabalhados, conforme os seguintes índices:

Mês	Reajuste	Mês	Reajuste
Maio/2020	7,5900%	Novembro/2020	3,7950%
Junho/2020	6,9575%	Dezembro/2020	3,1625%
Julho/2020	6,3250%	Janeiro/2021	2,5300%
Agosto/2020	5,6925%	Fevereiro/2021	1,8975%
Setembro/2020	5,0600%	Março/2021	1,2650%
Outubro/2020	4,4275%	Abril/2021	0,6325%

PARÁGRAFO SEGUNDO: Da correção salarial ora estabelecida serão compensados os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, a partir de MAIO/2020. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de MAIO/2021.

CLÁUSULA SEXTA - CORREÇÃO SALARIAL 2022/2023

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2022 a 30/04/2023

Os salários de MAIO/2021, já corrigidos, relativamente aos empregados que tenham mais de um ano de trabalho, serão corrigidos a partir de 01/05/2023 através da aplicação do índice de 12,47%.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em MAIO/2022, a correção dos salários dos empregados admitidos após MAIO/2020 será proporcional aos meses trabalhados, conforme os seguintes índices:

Mês	Reajuste	Mês	Reajuste
Maio/2021	12,4799%	Novembro/2021	6,2405%
Junho/2021	11,4400%	Dezembro/2021	5,2009%
Julho/2021	10,4001%	Janeiro/2022	4,1607%
Agosto/2021	9,3602%	Fevereiro/2022	3,1208%
Setembro/2021	8,3203%	Março/2022	2,0809%
Outubro/2021	7,2804%	Abril/2022	1,0410%

PARÁGRAFO SEGUNDO: Da correção salarial ora estabelecida serão compensados os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador, a partir de MAIO/2021. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de MAIO/2022.

PARÁGRAFO QUARTO: As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após MAIO DE 2022, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras convenções ou aditivos firmados pelas partes.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

A remuneração dos empregados deverá ser paga nos prazos legais, ou seja, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

PARÁGRAFO ÚNICO: O descumprimento do prazo acima, ressalvada a ausência do empregado, 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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS

Os Condomínios que não efetuaram o pagamento dos salários e da cesta básica, nas condições estabelecidas, conforme Cláusula de Reajuste, Pisos Salariais e Cesta Básica, considerando a data da celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão pagar em até 6 (seis) parcelas, a título de diferenças, as diferenças entre o valor pago e o que deveria ser pago nos meses de Maio/2021 a Abril/2023, com início juntamente com o salário do mês de Janeiro/2024, até o quinto dia útil de Fevereiro/2024.

CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO POR DANO

Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto só será lícito, desde que tenha sido causado pelo empregado por negligência ou imprudência no exercício de suas atribuições.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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 obreiro.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando o empregador efetuar quaisquer descontos em favor do Sindicon, 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANUÊNIO

Sobre os salários já corrigidos na forma das cláusulas quinta e sexta, todo empregado terá direito a 1% (um 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 junto ao empregador, limitado a 15% (quinze por cento). Ressalvado àqueles que já percebiam percentual superior ao acima estipulado. O início da contagem do período para aquisição do direito aos 5% (cinco por cento), do anuênio, será 1º de Outubro/2011.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não se aplica o disposto nesta cláusula aos empregadores que já adotam esta sistemática de premiação aos seus empregados.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRABALHO NOTURNO

O adicional noturno será de 25% (vinte e cinco 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 às 05:00 (cinco) horas do dia seguinte.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os que trabalham em escala de 12x36, conforme previsto na cláusula 37ª, fica garantido o adicional noturno de 30% (trinta por cento), como condição mais benéfica e compensatória a afastar a redução da hora noturna.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A transferência do empregado para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno (Súmula 265, do TST).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Havendo a prorrogação da jornada de trabalho além do limite das 05:00 (cinco) horas estabelecido no caput deste artigo, permanece a obrigação do pagamento do adicional noturno sobre as horas que excederem o limite.

PARÁGRAFO QUARTO: A hora do trabalho noturno será computada como sendo de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, sendo inclusive a redução aplicável quando houver a prorrogação além do limite das 05:00 (cinco) horas do previsto no caput deste artigo.

PARÁGRAFO QUINTO: A hora noturna reduzida não se aplica aos empregados que trabalharem no regime 12x36, conforme previsto no parágrafo 4 da cláusula 37ª desta CCT.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA 2021/2022

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2021 a 30/04/2022

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados mensalistas, em efetivo serviço, que percebam salário fixo mensal de até 20% (vinte por cento) acima do piso salarial referente a função exercida, mensalmente e a título gratuito, uma cesta básica de alimentos, podendo tal benefício ser substituído pelo fornecimento de tickets, ou cartão alimentação, no valor de **R\$ 492,02 (quatrocentos e noventa e dois reais e dois centavos)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O benefício acima também será devido ao Porteiro Folguista, bem como ao Vigia Folguista, contratados em regime de turno de revezamento, com jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, que percebam salário fixo mensal de até 20% (vinte por cento) acima do piso salarial referente à função exercida.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O benefício acima descrito não caracterizará salário "*in natura*", não se incorporando, dessa forma, a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Este benefício da Cesta Básica também será devido, em seu valor integral, no período de gozo de férias para os trabalhadores que se enquadrem no requisito para a concessão do benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA 2022/2023**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2022 a 30/04/2023**

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados mensalistas, em efetivo serviço, que percebam salário fixo mensal de até 20% (vinte por cento) acima do piso salarial referente a função exercida, mensalmente e a título gratuito, uma cesta básica de alimentos, podendo tal benefício ser substituído pelo fornecimento de tickets, ou cartão alimentação, no valor de **R\$ 553,41 (quinhentos e cinquenta e três reais e quarenta e um centavos)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O benefício acima também será devido ao Porteiro Folguista, bem como ao Vigia Folguista, contratados em regime de turno de revezamento, com jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, que percebam salário fixo mensal de até 20% (vinte por cento) acima do piso salarial referente à função exercida.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O benefício acima descrito não caracterizará salário "*in natura*", não se incorporando, dessa forma, a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Este benefício da Cesta Básica também será devido, em seu valor integral, no período de gozo de férias para os trabalhadores que se enquadrem no requisito para a concessão do benefício.

AUXÍLIO TRANSPORTE**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores fornecerão Vale Transporte, ou cartão transporte, aos seus empregados na forma da Lei, para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência – trabalho e vice e versa, através do sistema de transporte público.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregadores poderão descontar dos salários dos empregados beneficiados, o limite de 3% (três por cento) sobre o salário base.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados que não comparecerem ao trabalho por qualquer motivo não farão jus aos vales transportes relativos aos dias de ausência, devendo os excedentes ser compensados no mês subsequente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: É vedado por lei conceder o vale transporte em dinheiro.

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados idosos que tenham direito aderido ao transporte gratuito pelo sistema público não farão jus ao benefício do Vale Transporte.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO OBRIGATÓRIO 2021/2022

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2021 a 30/04/2022

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\$ 49.077,19 (Quarenta e nove mil setenta e sete reais e dezenove centavos)** 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A forma do custeio da presente cláusula será 100% (cem por cento) pelo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Grupo Segurável - Será constituído de todos os representados do SECOVI-PR e do SINDICON, que estejam em perfeitas condições de saúde, em plena atividade de trabalho e que tenham até 65 (sessenta e cinco) anos, na data da contratação do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O valor ora previsto como capital básico do seguro será corrigido quando do vencimento das apólices atualmente em vigor, desde que a adequação seja feita em até oito meses, a contar do início da vigência desta convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: Poderá, a critério do condomínio e da seguradora, ser efetivado o seguro de vida, relativo ao Síndico, cabendo a forma de custeio ser deliberada pelo Condomínio.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO OBRIGATÓRIO 2022/2023

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2022 a 30/04/2023

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\$ R\$ 55.197,11 (cinquenta e cinco mil cento e noventa e sete reais e onze centavos)** 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A forma do custeio da presente cláusula será 100% (cem por cento) pelo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Grupo Segurável - Será constituído de todos os representados do SECOVI-PR e do SINDICON, que estejam em perfeitas condições de saúde, em plena atividade de trabalho e que tenham até 65 (sessenta e cinco) anos, na data da contratação do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O valor ora previsto como capital básico do seguro será corrigido quando do vencimento das apólices atualmente em vigor, desde que a adequação seja feita em até oito meses, a contar do início da vigência desta convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: Poderá, a critério do condomínio e da seguradora, ser efetivado o seguro de vida, relativo ao Síndico, cabendo a forma de custeio ser deliberada pelo Condomínio.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Poderá ser feito contrato de trabalho em regime de tempo parcial, obedecendo a legislação em vigor.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA DE TRABALHO

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOCUMENTOS ASSINADOS PELO EMPREGADO

Os empregadores fornecerão aos seus empregados cópias de todos os documentos por eles assinados.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DISPENSA

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANALFABETOS

Nos documentos de aviso prévio e rescisão de contrato de trabalho relativo a empregados que não saibam ler, os empregadores além da impressão digital ou assinatura do empregado, deverão fazer constar duas assinaturas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS

O empregador, independente da multa prevista no art. 477 da CLT, incorrerá na multa de 2% (dois 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, salvo se tiver demonstrado controvérsia fundada, podendo, em caso de não comparecimento do empregado para o recebimento, o empregador se eximir desta multa mediante comunicação ao empregado do local e data para recebimento, nas quarenta e oito horas subsequentes ao vencimento daquele prazo, ao Sindicato Profissional mediante comprovação.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO TRABALHISTA

Com a revogação do §1º do Artigo 477 da CLT pela lei nº 13467/2017 (Reforma Trabalhista) fica excluída a obrigatoriedade de homologação do contrato de trabalho junto ao Sindicato Obreiro.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os pagamentos de rescisões serão realizados, conforme dispõe o artigo 477 §4º da CLT: I) em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou II) em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DATA BASE

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data da sua correção salarial, terá direito a indenização adicional equivalente a 01 (um) salário mensal, de acordo com o artigo 09 da lei n. 7238/1984.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DESOCUPAÇÃO DO IMÓVEL

Os empregados que residirem em imóvel do empregador, por ocasião da rescisão de contrato de trabalho, deverão promover a desocupação do mesmo dentro de um prazo máximo de 15(quinze) dias, entregando-o nas mesmas condições de habitação que o recebeu, desde que tenha sido realizada prévia vistoria no imóvel. Quando se fizer necessário o cumprimento integral do aviso prévio, os empregados deverão desocupar o imóvel uma vez expirado o prazo deste, devendo as chaves do imóvel serem entregues impreterivelmente por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

O aviso será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado, contrarrecibo, esclarecendo-se se o mesmo será cumprido ou indenizado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso do aviso trabalhado, o empregador 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Os empregadores deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, para concessão de benefícios aos empregados, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ao empregado que contar com no mínimo de 10(dez) anos de trabalho para o mesmo empregador, e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que está em condição de, no máximo em 12 (doze) meses adquirir o direito a aposentadoria, na hipótese de sua despedida imotivada, por iniciativa do empregador, ficará assegurado o reembolso dos valores por ele pago a título de contribuição previdenciária, enquanto não obtiver outro emprego ou até que seja aposentado, sempre com base e limite no último salário percebido no empregador. O direito ao reembolso será assegurado por um período máximo de 12 (doze) meses, contados da data da comunicação da iminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, celebrar acordo, passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E CONGRESSOS

Os empregadores, quando possível, 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 serão efetivados como se trabalhando estivessem.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RECEBIMENTO DE TAXAS CONDOMINIAIS

Somente poderá ser autorizado o recebimento de taxas de condomínio pelo empregado desde que o

empregador forneça as condições de segurança que forem necessárias.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACIDENTE DE TRABALHO

Fica convencionado que o empregado que sofrer acidente de trabalho definido pela legislação previdenciária, gozará de garantia de emprego pelo prazo de 60 (sessenta) dias após a garantia legal, desde que o afastamento do trabalho tenha sido igual ou superior a 30 (trinta) dias.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA REFEIÇÕES

Os empregadores estarão obrigados na medida em que houver condições físicas e de acordo com as normas municipais, a providenciar locais adequados para que os empregados possam fazer suas refeições, ressalvados os casos de impedimento técnico previsto nas normas municipais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

Os empregadores deverão providenciar instalações sanitárias para uso dos empregados ressalvados os casos de impedimento técnico nas normas municipais.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica permitido ao empregador a possibilidade de prorrogar a jornada de trabalho, de 8 (oito) horas, para o máximo 10 (dez) horas diárias, sendo devido como extra as que excederem a 8ª (oitava) hora diária, bem como a 44ª (quadragésima quarta) hora semanal.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para os empregados que exerçam a função de Porteiro folguista, ou Vigia folguista, contratados em regime de turno de revezamento serão devidas como horas extras as que excederem a 6ª (sexta) hora diária, bem como a 36ª (trigésima sexta) hora semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA 12X36

Nos termos do artigo 59 A da CLT, faculta-se, mediante acordo individual com o empregado, a adoção do sistema de trabalho denominado “jornada especial”, com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, com fulcro no artigo sétimo, XXVI da Constituição Federal, ficando assegurado aos empregados mensalistas o piso salarial estabelecido em Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, e para a função, e desde que não haja redução do salário base.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os que trabalham sob a denominada “jornada especial” as 12 (doze) horas serão entendidas como normais sem incidência de adicional de horas extras, ficando somente obrigado o pagamento de horas extras no caso de serem ultrapassadas a décima segunda hora diária e/ou as 180 (cento e oitenta) horas mensais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A fim de resguardar a saúde e a integridade física do trabalhador, fica assegurado, no curso desta “jornada especial”, um intervalo de 01 (uma) hora para repouso e refeição, conforme previsto no artigo 71 da CLT, salvo quando ocorrer a redução prevista nos termos do que dispõe no inciso III, do artigo 611 A, da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Na escala de trabalho 12x36 (doze por trinta e seis) horas, os domingos são considerados dias normais de trabalho, não devendo ser remunerados como período extraordinário. O labor realizado em feriados oficiais nacionais, também estão abrangidos por esse regime especial, contudo, não está compreendido nessa compensação, devendo ser remunerado com adicional de 100% (cem por cento), conforme expresso no artigo 9º da Lei n. 605/49.

PARÁGRAFO QUARTO: Fica estabelecido que no regime de 12x36 (doze por trinta e seis) horas, ainda que cumprido em horário noturno, a hora será considerada normal de sessenta minutos, garantido, sempre, o adicional noturno respectivo de 30% (trinta por cento), como condição mais benéfica e compensatória a afastar a redução da hora noturna.

PARÁGRAFO QUINTO: A faculdade de adoção da jornada especial de 12x36 (doze por trinta e seis) horas será efetivada através de acordo individual com o empregado, formatado conforme o modelo anexo à CCT devidamente assinado pelas partes, o qual deverá ser entregue na sede do SECOVI, sendo que após a chancela do SECOVI, o responsável pelo CONDOMÍNIO, já de posse do Acordo Individual chancelado, poderá acompanhar o empregado enquadrado na jornada 12x36, à sede do SINDICON a fim de que seja feita a ratificação formal da vontade do trabalhador e a devida homologação da opção da jornada especial pelo SINDICATO dos trabalhadores. Em não ocorrendo a homologação imediata pelo SINDICON, este, no prazo de 15 (quinze) dias procederá a homologação ou, no mesmo prazo, apresentará, por escrito, justificativa para não fazê-lo. Não sendo homologado e não sendo apresentada a justificativa para a recusa, decorrido o prazo de 15 (quinze) dias o referido acordo individual passará a vigorar com plena eficácia apenas com a chancela da entidade patronal. O empregador deverá retirar o acordo devidamente homologado, ou a justificativa da recusa, no prazo de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO SEXTO: Os acordos individuais firmados de acordo com o artigo 59 A da CLT no período entre o fim da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021, ou seja, em 30/04/2021, até o registro da Convenção 2021/2023, deverão ser obrigatoriamente apresentados aos respectivos Sindicatos para a sua devida homologação no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir do registro desta CCT.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O prazo de vigência do Acordo firmado entre as partes será de 2 (dois) anos a partir da data da assinatura do termo.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO REFEIÇÃO

A hora destinada a alimentação, durante a jornada de trabalho, se não for concedida pelo empregador, deverá ser remunerada conforme previsto no artigo 71 da CLT, com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os pagamentos relativos ao intervalo para repouso e alimentação não concedidos devem ser feitos sob rubrica específica.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É facultado ao empregado e empregador adotarem através de acordo homologado pelos sindicatos Secovi e Sindicon, a redução do horário de intervalo de refeição para o mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 6 (seis) horas, conforme artigo 611 A da CLT, inciso III.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Aos empregadores é facultado reduzir o intervalo intrajornada dos empregados, nos termos do que dispõe a cláusula trigésima oitava.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados que trabalhem no regime 12x36, o intervalo intrajornada será de, no mínimo, 30 (trinta) minutos, e o empregador poderá, a seu critério, dividir o período em até dois intervalos de 15(quinze) minutos cada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A redução do intervalo não poderá ser adotada quando o empregado estiver submetido a prorrogação da jornada de trabalho.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DESCANSO SEMANAL

Fica convencionado que o descanso semanal remunerado dos empregados deverá recair:

a) em pelo menos um domingo por mês para os empregados do sexo masculino e para os do sexo feminino que exerçam a função de PORTEIRO, VIGIA ou ZELADOR;

b) em pelo menos dois domingos por mês para os empregados do sexo feminino que exerçam as demais funções.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE SERVIÇO E FOLGAS

Os empregadores quando funcionarem aos domingos e feriados deverão dar ciência da escala de serviços e folgas com antecedência de 07 (sete) dias do início das mesmas.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CARTÃO PONTO

Os empregadores que possuírem acima de 05 (cinco) empregados deverão instituir cartões-ponto, livro ponto ou folha de ponto, para que os mesmos registrem as jornadas efetivamente laboradas.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos:

a) 4 (quatro) dias, por motivo de casamento;

- b)** 2 (dois) dias no caso de falecimento de cônjuge, sogro, sogra, descendentes e ascendentes, irmão, irmã, ou pessoa que declarada em sua Carteira Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica, mais o dia da ocorrência do fato;
- c)** 1 (um) dia, no caso de necessidade de internamento hospitalar de cônjuge ou filhos, ou para obtenção de documentos legais, desde que devidamente comprovados;
- d)** Serão abonadas as faltas do empregado estudante vestibulando, desde que comprovadamente decorrerem da prestação de exames;
- e)** 5 dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade);
- f)** 1 (um) dia por semestre para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 06 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

A empregada mãe terá direito a intervalo de 01 (uma) hora por dia de trabalho, intervalo este computado na jornada trabalhada, desde que comprovada a amamentação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRABALHOS EM FERIADO

Havendo trabalho em dia declarado feriado oficial nacional, a remuneração deste dia deverá ser feita com acréscimo de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando a jornada de trabalho iniciar em dia de feriado, ainda que ocorra a sua continuidade para o dia seguinte, e o mesmo seja dia útil, haverá obrigação de ser inteiramente remunerada com adicional de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando a jornada de trabalho iniciar em dia útil, ainda que ocorra sua continuidade para o dia seguinte, e o mesmo seja feriado, será ela inteiramente remunerada pelo valor da hora normal, não sendo devido adicional de 100% (cem por cento).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RECEBIMENTO DO PIS

Quando possível, o empregador providenciará 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 seja posteriormente comprovado.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DAS FÉRIAS

É vedado o início das férias no período de dois dias que anteceda feriado ou dia de repouso semanal remunerado, conforme §3º do artigo 134 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS

Recomenda-se aos empregadores que elaborem, até julho de cada ano, escala de férias para os 12 (doze) meses seguintes, atendendo preferencialmente, as indicações de períodos de gozo encaminhados pelos empregados até o dia 30 de junho de cada ano.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, o empregado com menos de 12 (doze) meses de trabalho, terá direito ao recebimento das férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - UM TERÇO DE FERIAS

O pagamento das férias a qualquer título, será sempre acrescido de 1/3 (um terço) constitucional, inclusive para os efeitos do Art. 144 da CLT.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES

Havendo exigência de utilização de uniformes, estes serão fornecidos gratuitamente pelos empregadores, composto por dois conjuntos completos, obrigando-se os empregados a devolvê-los por ocasião de sua reposição ou rescisão. A lavagem dos uniformes será custeada pelos empregadores, apenas quando, por determinação desses, o empregado não puder levar os uniformes para lavar em casa.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS

Os exames médicos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho e demissionais deverão ser custeados pelo empregador.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos fornecidos por profissionais credenciados pelo Sindicato Profissional ou Patronal (SecoviMed), terão a mesma validade que aqueles firmados pela Previdência Social, devendo constar dos mesmos o horário de comparecimento do empregado.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LIMPEZA EXTERNA

As mulheres não poderão ser incumbidas da limpeza externa das janelas, exceto aquelas que possam ser alcançadas sem necessidade de andaimes.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEDITIDOS

Os empregadores entregarão ao Sindicato Profissional, desde que solicitadas cópias das relações de empregados admitidos e demitidos.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Fica instituída a contribuição patronal em favor do Sindicato Patronal SECOVI PR - SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO, ADMINISTRAÇÃO, INCORPORAÇÃO E LOTEAMENTOS DE IMÓVEIS E DOS EDIFÍCIOS EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DO PARANÁ – SECOVI - PR, pelos condomínios, na qualidade de representados contribuintes, independentemente do número de empregados, podendo ser recolhida em cota única ou dividida em 12 (doze) parcelas iguais e consecutivas junto a Rede Bancária, com primeiro vencimento para o dia 25/03/2024.

PERÍODO 2021/2022

OS VALORES ABAIXO CORRESPONDEM A OPÇÃO PELO PAGAMENTO MENSAL DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

UNIDADE / M2	0m² até 75m²	76m² até 130m²	131m² até 190m²	191m² até 300m²	301m² e acima
DE 0 ATÉ 6 UNIDADES	R\$ 42,99	R\$ 42,99	R\$ 48,50	R\$ 48,50	R\$ 54,02
DE 7 ATÉ 12 UNIDADES	R\$ 59,53	R\$ 65,04	R\$ 65,04	R\$ 71,65	R\$ 76,07
DE 13 ATÉ 18 UNIDADES	R\$ 76,07	R\$ 76,07	R\$ 87,08	R\$ 87,08	R\$ 98,11
DE 19 ATÉ 24 UNIDADES	R\$ 87,08	R\$ 98,11	R\$ 109,14	R\$ 109,14	R\$ 120,16
DE 25 ATÉ 60 UNIDADES	R\$ 109,14	R\$ 120,16	R\$ 131,18	R\$ 142,20	R\$ 142,20
DE 61 UNIDADES E ACIMA	R\$ 131,18	R\$ 142,20	R\$ 142,20	R\$ 142,20	R\$ 142,20

OS VALORES ABAIXO CORRESPONDEM A OPÇÃO PELO PAGAMENTO ANUAL DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

UNIDADE / M2	0m² até 75m²	76m² até 130m²	131m² até 190m²	191m² até 300m²	301m² e acima
DE 0 ATÉ 6 UNIDADES	R\$ 515,92	R\$ 515,92	R\$ 582,02	R\$ 582,02	R\$ 648,25
DE 7 ATÉ 12 UNIDADES	R\$ 714,36	R\$ 780,46	R\$ 780,46	R\$ 859,86	R\$ 912,79
DE 13 ATÉ 18 UNIDADES	R\$ 912,79	R\$ 912,79	R\$ 1.045,00	R\$ 1.045,00	R\$ 1.177,34
DE 19 ATÉ 24 UNIDADES	R\$ 1.045,00	R\$ 1.177,34	R\$ 1.309,67	R\$ 1.309,67	R\$ 1.441,88
DE 25 ATÉ 60 UNIDADES	R\$ 1.309,67	R\$ 1.441,88	R\$ 1.574,21	R\$ 1.706,42	R\$ 1.706,42
DE 61 UNIDADES E ACIMA	R\$ 1.574,21	R\$ 1.706,42	R\$ 1.706,42	R\$ 1.706,42	R\$ 1.706,42

* a metragem acima descrita equivale à área construída.

PERÍODO 2022/2023

OS VALORES ABAIXO CORRESPONDEM A OPÇÃO PELO PAGAMENTO MENSAL DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

UNIDADE / M2	0m² até 75m²	76m² até 130m²	131m² até 190m²	191m² até 300m²	301m² e acima
DE 0 ATÉ 6 UNIDADES	R\$ 48,35	R\$ 48,35	R\$ 54,55	R\$ 54,55	R\$ 60,76
DE 7 ATÉ 12 UNIDADES	R\$ 66,95	R\$ 73,15	R\$ 73,15	R\$ 80,59	R\$ 85,55
DE 13 ATÉ 18 UNIDADES	R\$ 85,55	R\$ 85,55	R\$ 97,94	R\$ 97,94	R\$ 110,35
DE 19 ATÉ 24 UNIDADES	R\$ 97,94	R\$ 110,35	R\$ 122,75	R\$ 122,75	R\$ 135,14
DE 25 ATÉ 60 UNIDADES	R\$ 122,75	R\$ 135,14	R\$ 147,54	R\$ 159,93	R\$ 159,93
DE 61 UNIDADES E ACIMA	R\$ 147,54	R\$ 159,93	R\$ 159,93	R\$ 159,93	R\$ 159,93

OS VALORES ABAIXO CORRESPONDEM A OPÇÃO PELO PAGAMENTO ANUAL DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

UNIDADE / M2	0m² até 75m²	76m² até 130m²	131m² até 190m²	191m² até 300m²	301m² e acima
DE 0 ATÉ 6 UNIDADES	R\$ 580,26	R\$ 580,26	R\$ 654,60	R\$ 654,60	R\$ 729,09
DE 7 ATÉ 12 UNIDADES	R\$ 803,43	R\$ 877,78	R\$ 877,78	R\$ 967,08	R\$ 1.026,61
DE 13 ATÉ 18 UNIDADES	R\$ 1.026,61	R\$ 1.026,61	R\$ 1.175,31	R\$ 1.175,31	R\$ 1.324,15
DE 19 ATÉ 24 UNIDADES	R\$ 1.175,31	R\$ 1.324,15	R\$ 1.472,99	R\$ 1.472,99	R\$ 1.621,68
DE 25 ATÉ 60 UNIDADES	R\$ 1.472,99	R\$ 1.621,68	R\$ 1.770,51	R\$ 1.919,21	R\$ 1.919,21
DE 61 UNIDADES E ACIMA	R\$ 1.770,51	R\$ 1.919,21	R\$ 1.919,21	R\$ 1.919,21	R\$ 1.919,21

* a metragem acima descrita equivale à área construída.

Os condomínios que optarem pelo associativismo, na qualidade de representantes associados, terão acrescidos na mensalidade o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - OPOSIÇÃO AO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Ante os princípios individuais da liberdade sindical, assegura-se o direito de oposição ao pagamento da referida contribuição até o dia **16/02/2024**. A manifestação de oposição deverá ser realizada mediante carta assinada pelo representante legal do condomínio acompanhada da ata de assembleia de sua eleição. A carta de oposição assinada através de Certificado Digital do Condomínio, validado pelo ICP-Brasil, dispensa a apresentação da eleição de síndico. O pedido poderá ser encaminhado ao Sindicato Patronal pelo e-mail oposicaoerversaopatronal2023@secovipr.com.br ou protocolado diretamente na sede da Entidade. As contribuições são devidas por todos os representados, independentemente de serem associados ou não.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DESATENDIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAL PATRONAL E LABORAL

O não recolhimento das contribuições assistencial patronal e laboral, estabelecidas nesta convenção, nos prazos fixados, importará em, além da ação de cumprimento, a sujeição de multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, e correção monetária.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

Os empregadores descontarão de todos os seus empregados, beneficiados direta ou indiretamente pela Convenção Coletiva de Trabalho, a Contribuição Assistencial referente a negociação coletiva do período de 2021/2023 e 2023/2024, por empregado, duas parcelas, no valor de R\$ 60,00 (sessenta reais), sendo o desconto efetuado na folha de pagamento dos meses de Janeiro/2024 e Fevereiro/2024. Os empregadores deverão recolher os valores descontados dos trabalhadores, ao Sindicato profissional, até o dia 10 (dez) de Fevereiro de 2024 e 10 (dez) de Março de 2024 respectivamente

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 ou obtida através do site do Sindicon (www.sindicon.org.br), 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 realizarem o desconto da contribuição assistencial laboral dos seus empregados, nos termos do prazo acima estabelecido, e não fizerem o correspondente repasse ao sindicato obreiro, arcarão com o pagamento dos valores retidos de seus empregados, acrescidos da multa de 2% (dois por cento) incidente sobre o valor devido;

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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Fica assegurado aos empregados não sindicalizados, o direito de oposição, que poderá ser exercido, e será aceito pelo sindicato, em até 10 (dez) dias a contar do registro da CCT no Ministério do Trabalho e Emprego, devendo ser manifestado por escrito pelos empregados, através de comparecimento pessoal na sede do sindicato ou em uma de suas subseções;

a) Nos municípios onde não houver sede ou subseção, o direito de oposição poderá ser manifestado através do envio de correspondência ao sindicato, com Aviso de Recebimento (AR), no mesmo prazo fixado no parágrafo anterior.

b) Na hipótese de mudança de empregador, o empregado deverá comunicar tal fato pessoalmente ao sindicato ou através de envio de correspondência ao sindicato, com Aviso de Recebimento (AR), para que o sindicato profissional comunique o direito de oposição ao novo empregador.

c) A manifestação do direito de oposição à referida contribuição deverá ser respeitada em relação às contribuições cobradas a partir da data do comparecimento do interessado no sindicato manifestando tal direito ou da data do aviso de recebimento da correspondência enviada, caso assim opte o interessado.

d) Em relação às cobranças pretéritas, o direito de oposição não valerá perante o sindicato, não prejudicando, no entanto, a adoção das medidas cabíveis pelo interessado.

e) O empregado interessado, após a manifestação do direito de oposição perante o sindicato, comunicará o empregador, para que este proceda a exclusão dos descontos de sua folha de pagamento, sob pena de não devolução dos valores descontados.

f) A manifestação do direito de oposição será feita em 2 (duas) vias, sendo uma devolvida pelo sindicato ao trabalhador devidamente protocolada.

PARÁGRAFO SEGUNDO - É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento pessoal e financeiro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto da contribuição assistencial, lhes sendo igualmente vedado a elaboração de modelos de documento de oposição para serem copiados pelos empregados, cabendo a decisão da oposição individual e exclusivamente ao empregado. Os que descumprirem esta determinação serão responsabilizados, ficando sujeitos a sanções administrativas, civis e criminais cabíveis.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - VAGAS DE TRABALHO DISPONÍVEIS

As empresas comunicarão ao Sindicato Profissional a existência de vagas de trabalho, desde que haja

solicitação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇOS ASSISTENCIAIS SECOVIMED

SERVIÇOS ASSISTENCIAIS SECOVIMED - O Serviço Social da Habitação do Paraná SECOVIMED - PR, sociedade civil sem fins lucrativos que tem por objetivo a prestação de serviços assistenciais de caráter social nas áreas de saúde, educação e lazer, em particular, assistência à saúde com coleta de material para análise de laboratório e assistência odontológica aos integrantes das categorias laborais e patronais a que se referem as Empresas de Compra, Venda, Locação, Administração, Incorporação e Shoppings Loteamento de Imóveis e dos Edifícios em Condomínios Residenciais e Comerciais do Paraná –SECOVI-PR.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caberá ao SECOVIMED - PR, através de sua Diretoria devidamente constituída conforme Estatuto, definir as áreas de atuação prioritárias da entidade, bem como as normas e condições gerais para expansão do atendimento, de conformidade com os recursos disponíveis, promovendo alternativas para melhoria da qualidade de vida, da qualificação e da produtividade dos empregados e empregadores dos setores sob sujeição desta Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: De acordo com a decisão da Assembleia Geral do Sindicato Patronal e com o fim de possibilitar que o SECOVIMED possa desenvolver e ampliar suas atividades, os condomínios representados pelo SECOVI - PR, estabelecidos em Curitiba e Região Metropolitana, estão obrigados a recolher mensalmente em favor do Serviço Social da Habitação do Paraná, o valor correspondente e 2,4% (dois vírgula quatro por cento) da folha bruta de pagamento de seus empregados, respeitada a contribuição mínima mensal por Condomínio de 2,4% (dois vírgula quatro por cento) sobre 2 (dois) pisos da função de porteiro, exceto pela contribuição sobre a folha bruta do 13º. salário (décimo terceiro salário). Este percentual poderá ser alterado extraordinariamente por proposição do Conselho Consultivo ou da Diretoria Executiva do SECOVIMED - PR, mediante aprovação em Assembleia Geral do SECOVI - PR. Em decorrência desta contribuição, os funcionários e síndicos de condomínios terão direito a utilizar os serviços prestados pelo SECOVIMED-PR nas áreas de Serviço Social, Medicina e Odontologia de conformidade com seu escopo e regimento interno. Os mesmos percentuais aplicam-se à remuneração do síndico, cujo cadastro e utilização deverão ser autorizados e comprovados mediante apresentação de Ata de assembleia condominial. É vedada a geração de guia de contribuição individual para o Síndico. Caso o Síndico não receba remuneração salarial, aplicar-se-á taxa mínima.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para a base de cálculo, os condomínios deverão considerar o valor da folha bruta de pagamento dos empregados, incluindo verbas variáveis, verbas rescisórias, DSR, horas extras, férias, terço constitucional de férias e férias coletivas, antes dos descontos, no mês de referência da contribuição. A contribuição deverá ser recolhida junto a Rede Bancária até o dia 10 (dez) do mês subsequente, em guia própria fornecida pelo SECOVIMED, a qual deverá conter a relação dos empregados cadastrados no SECOVIMED, o que comprovará o cumprimento desta Cláusula na CCT. O recolhimento acima citado refere-se às operações com os condomínios dos municípios servidos pelos postos de serviços do SECOVIMED, já instalados ou que venham a instalar-se na vigência desta convenção.

PARÁGRAFO QUARTO: Para possibilitar o cálculo e emissão de guias, é obrigatório o envio por meio eletrônico em formato PDF da RE (Relação de Empregados), gerados juntamente com a GPS no sistema SEFIP, carregando o arquivo no site www.secovimed-pr.com.br mediante cadastramento de senha, até o terceiro dia útil do mês subsequente ao fato gerador. A comprovação de envio se dará por protocolo emitido no ato do envio das R.E. (Relações de Empregados). A ausência do envio da RE faculta ao SECOVIMED a suspensão imediata do atendimento até a devida regularização pelo empregador.

PARÁGRAFO QUINTO: É responsabilidade do empregador manter o SECOVIMED informado das alterações no quadro de funcionários de seu condomínio. No ato da admissão de novos empregados, o condomínio deverá enviar o empregado ao SecoviMed, munido de Carteira de Trabalho (CTPS) com as devidas anotações de registro, comprovante de endereço, RG e CPF para o devido cadastramento. O condomínio deverá manter cópia das notificações para comparecimento do empregado no SECOVIMED. O condomínio poderá optar por enviar cópia da CTPS, RG, CPF e Comprovante de Residência ao SecoviMed, desde que mantenha protocolo da entrega emitido pelo departamento de cadastro do SECOVIMED. No ato

da Demissão, o condomínio deverá comunicar o SECOVIMED do desligamento do funcionário até o último dia útil do mês da rescisão, enviando comunicado mediante comprovação de recebimento. O SECOVIMED não restituirá valores relativos a contribuição sobre funcionários não baixados até o último dia do mês de sua rescisão de contrato ou não comprovados pelo envio do pedido de baixa. Se julgar necessário, o SecoviMed-PR poderá pedir comprovação da rescisão por meio de apresentação da Rescisão de Contrato de Trabalho. É facultado ao empregado comparecer espontaneamente ao SecoviMed munido de seus documentos e CTPS e solicitar seu cadastramento para cumprimento desta CCT.

PARÁGRAFO SEXTO: O SECOVIMED estabelecerá as regras internas de atendimento, devendo manter o empregado(a) informado das condições gerais de uso através de Manuais e Regulamentos impressos e informações no Site que devem estar disponíveis sempre que solicitados pelo empregado/empregador.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A falta de recolhimento da contribuição na data do vencimento implica em bloqueio da assistência ao empregado e ao síndico, e atualização monetária do débito até a data do efetivo pagamento. Sobre o valor devido incidirá multa de 2% (dois por cento). Após 60 (sessenta) dias de atraso, os débitos serão cobrados por um serviço jurídico. Em caso de cobrança judicial, será acrescida ao montante atualizado uma taxa de até 20% (vinte por cento) a título de honorários advocatícios. Incorrerá nas mesmas penalidades o condomínio que nas ações de fiscalização, tiver comprovado recolhimento inferior ao efetivamente devido.

PARÁGRAFO OITAVO: Para resguardar os direitos dos empregados e do síndico o condomínio poderá substituir o SECOVIMED por outro serviço assistencial desde que o novo serviço que venha a substituí-lo seja qualitativa e quantitativamente superior ao SECOVIMED. Neste caso o condomínio deverá comprovar a substituição através da apresentação de recibos de pagamento em favor de outra entidade assistencial, no qual deve constar a relação dos nomes dos empregados beneficiados.

PARÁGRAFO NONO: Despesas com Medicamentos Farmacêuticos descontados em folha, decorrentes do convênio farmácia firmado entre condomínios e o SECOVIMED e ou SECOVI-PR, não infringem o disposto no art. 462, da CLT, desde que autorizados por escrito pelos empregados beneficiados.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - RENEGOCIAÇÃO

Decorridos seis meses da celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho, ou quando a inflação ou deflação acumulada atingir índices significativos, as partes se reunirão para avaliarem a eventual possibilidade de ajuste dos salários.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES PELO DESCUMPRIMENTO DA CCT

Estipula-se a multa de ½ (meio) Piso Salarial do empregado, 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.

}

**RICARDO HIRODI TOYOFUKU
PRESIDENTE
SINDICATO E C V L A I L IMOVEIS EDIF.COND.RES.C PARANA**

**JOSE CLAUDINEI GONCALVES PONTES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EDIFICIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - MODELO - ACORDO JORNADA 12X36

[Anexo \(PDF\)](#)

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

