

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000426/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 23/02/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR046696/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.219851/2024-41  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/02/2024

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

SIND EMP C V L ADM IMOV TURISMO LAVAN SIM CTBA E REGIAO, CNPJ n. 01.194.242/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROSICLER MARIA TORQUATO;

E

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;

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 2022 a 30 de abril de 2024 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 EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS**, com abrangência territorial em Agudos do Sul/PR, Antônio Olinto/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR e Tijucas do Sul/PR.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

**PERÍODO 2022/2023** - Fica assegurado aos empregados, a partir de Maio/2022, um piso salarial de ingresso no valor de R\$ 1.720,23 (um mil setecentos e vinte reais e vinte e três centavos)

**PERÍODO 2023/2024** - Fica assegurado aos empregados, a partir de Maio/2023, um piso salarial de ingresso no valor de R\$ 1.789,04 (um mil setecentos e oitenta e nove reais e quatro centavos).

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

**PERÍODO 2022/2023** - Os salários de Maio/2021 já corrigidos, relativamente aos empregados que tenham mais de um ano de trabalho, serão corrigidos a partir de 01/05/2022 através da aplicação do índice de 12,47%.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em Maio/2022, a correção dos salários dos empregados admitidos após Maio/2021 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 de 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 estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de Maio de 2022.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As eventuais antecipações, reajustes ou abono, 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.

**PERÍODO 2023/2024 - Os salários de Maio/2022 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 4,00%.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em Maio/2023, a correção dos salários dos empregados admitidos após Maio/2022 será proporcional aos meses trabalhados, conforme os seguintes índices:

| Mês           | Reajuste | Mês            | Reajuste |
|---------------|----------|----------------|----------|
| Maio/2022     | 4,0000 % | Novembro/2022  | 2,0002 % |
| Junho/2022    | 3,6667 % | Dezembro/2022  | 1,6669 % |
| Julho/2022    | 3,3334 % | Janeiro/2023   | 1,3336 % |
| Agosto/2022   | 3,0001 % | Fevereiro/2023 | 1,0003 % |
| Setembro/2022 | 2,6668 % | Março/2023     | 0,6670 % |
| Outubro/2022  | 2,3335 % | Abril/2023     | 0,3337 % |

**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 de 2022. 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 estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de Maio de 2023.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As eventuais antecipações, reajustes ou abono, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após Maio de 2023, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras convenções ou aditivos firmados pelas partes.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES 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.

### CLÁUSULA SEXTA - 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.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS**

As empresas que não efetuaram o pagamento dos salários e do Vale Refeição, nas condições estabelecidas, conforme as Cláusulas de Reajuste, Pisos Salariais e Vale Refeição, 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/2022 até Janeiro/2024, com início juntamente com o salário do mês de Fevereiro/2024, até o quinto dia útil de Março/2024.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS**

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

**PÁGRAFO 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.

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

### **CLÁUSULA NONA - ANUÊNIO**

Sobre os salários já corrigidos na forma da cláusula quarta 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 na empresa, 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 de 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 - ADICIONAL 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.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REFEIÇÕES**

**PERÍODO 2022/2023** - 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\$. 11,97 (onze reais e noventa e sete centavos) por dia.

**PERÍODO 2023/2024** - 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\$. 12,45 (doze reais e quarenta e cinco centavos) por dia.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO

**PERÍODO 2022/2023** - 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, vale refeição, 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 ÚNICO:** 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).

**PERÍODO 2023/2024** - Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente aos novos empregados, admitidos a partir do registro desta CCT no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, de forma mensal e gratuita, independentemente da remuneração recebida, vale refeição, no valor de **R\$. 576,00 (quinhentos e setenta e seis reais)**. Em relação aos empregados admitidos anteriormente a data de registro desta CCT, e que percebam remuneração inferior ao piso salarial acrescido de 20% (vinte por cento), fica garantido o direito ao recebimento deste benefício.

**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:** Poderá o empregador, de forma facultativa, efetuar o pagamento de vale refeição de forma proporcional aos empregados contratados anteriormente à vigência desta cláusula, cujo salário base à época de sua contratação era superior a 20% (vinte por cento) do piso salarial da função, levando-se em consideração para fins de cálculo, a diferença entre o salário base contratado e o valor integral do vale refeição no "caput" desta cláusula. O pagamento facultativo descrito neste parágrafo será realizado a partir do registro desta CCT no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, sem retroatividade, e será pago mediante tickets ou cartão alimentação.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

**PERÍODO 2022/2023** - 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.

**PERÍODO 2023/2024** - 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.

**PARAGRAFO 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.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A partir do registro dessa CCT, aos empregados que manifestarem expressamente por escrito interesse, os empregadores substituirão o vale transporte por vale combustível, em valor equivalente a 2 (duas) passagens diárias que seriam gastas no deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do fornecimento de cartão combustível.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Os empregadores poderão descontar dos salários dos empregados beneficiados com o vale combustível, o limite de 3% (três por cento) do salário base.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Não é devido o vale combustível durante o período de gozo de férias do empregado e-ou afastamento por incapacidade pelo INSS.

**PARÁGRAFO OITAVO:** O vale transporte e o vale combustível não são cumulativos, devendo o empregado realizar a opção por apenas um dos benefícios.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA

**PERÍODO 2022/2023** - 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\$. 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 Ressegurosdo 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 SECLITUS, 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.

**PERÍODO 2023/2024** - 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\$. 57.500,00 (cinquenta e sete mil e quinhentos 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.

**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 SECLITUS, que estejam em perfeitas condições de saúde, em plena atividade de trabalho e que tenham até 64 anos, 11 meses e 29 dias 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:** Em havendo a contratação de novos empregados, com idade superior a 65 (sessenta e cinco) anos, que não possam ser inseridos no grupo segurável já contratado pela empresa, caberá ao empregador obrigatoriamente realizar a contratação de seguro de vida individual em favor do empregado.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Na impossibilidade da contratação do seguro individual para os empregados com idade superior a 65 (sessenta e cinco) anos, o empregador deverá, desde que devidamente comprovada a impossibilidade, contratar serviço de cobertura, chamado Benefício Social Familiar, indicado pelo sindicato profissional, cujo valor mensal é de R\$ 20,00 (vinte reais), devendo este ser pago diretamente a empresa indicada pelo sindicato profissional.

**PARÁGRAFO SEXTO:** O sindicato profissional deverá disponibilizar tanto ao empregador quanto ao empregado todas as informações pertinentes ao benefício social familiar, principalmente quanto aos documentos necessários para a inclusão do empregado e obtenção do benefício.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Em não havendo o cumprimento integral da obrigação indenizatória por parte a empresa indicada pelo sindicato profissional, o referido sindicato profissional, responderá solidariamente pela obrigação.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 DÉCIMA SEXTA - DOCUMENTOS**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANALFABETOS**

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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado que contar com no mínimo de 10(dez) anos de trabalho na empresa, 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 da empresa, 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 na empresa. 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 - MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

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 PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES**

A partir do registro desta CCT, o empregador e empregado (com mais de um ano de serviço) deverão comparecer no sindicato profissional para homologação da rescisão de contrato de trabalho no prazo do art. 477 da CLT. No prazo legal o empregador deve fazer o pagamento das verbas rescisórias em dinheiro ou comprovar o depósito bancário em nome do(a) empregado(a) com a confirmação do crédito na conta bancária, devendo os empregadores fornecer uma via de quitação da rescisão de contrato de trabalho aos(as) desligados a qualquer título.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A homologação do TRCT de que trata o caput dessa cláusula deverá ocorrer sem qualquer ônus para o trabalhador ou para o empregador, não podendo a referida homologação estar condicionada ao pagamento de eventuais contribuições dos empregados para a entidade sindical.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em ocorrendo divergência ou erro de cálculo na rescisão contratual apresentada para homologação, o empregador deverá realizar o ajuste correto no termo de rescisão e efetuar o pagamento da diferença apurada no prazo impreritável de 48 (quarenta e oito) horas, retornando este ao sindicato profissional para homologação, desde que esteja dentro do prazo descrito do artigo 477 da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As rescisões ocorridas em datas anteriores a data de registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho ficam dispensadas da obrigatoriedade de homologação da rescisão do contrato de trabalho junto ao sindicato obreiro.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CUMPRIMENTO DO AVISO**

O aviso 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.

## **MÃO-DE-OBRA FEMININA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LIMPEZA EXTERNA**

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

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ACIDENTADOS**

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 VIGÉSIMA QUINTA - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

Os sindicatos convenientes recomendam aos empregadores, na medida em que houver condições físicas e de acordo com as normas municipais, que providenciem locais adequados para que os empregados possam fazer suas refeições.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - VERBA MENSAL**

Os empregados que na loja ou escritório atuarem na função de caixa, na recepção de pagamentos de valores, junto ao público conferindo dinheiro, cheque, cartões de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados a prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão tolerância mensal máxima e equivalente a 10% (dez por cento), do piso salarial. Os empregados, entretanto, empregarão diligência na execução de seu trabalho, evitando no máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CAIXA/PRESTAÇÃO DE CONTAS**

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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO**

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 da



presença de clientes.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA**

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 - 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.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO DE REFEIÇÃO**

A hora destinada a alimentação, durante a jornada de trabalho, se não for concedida pelo empregador, deveser 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 sub rubrica específica.

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

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESCANSO SEMANAL**

Fica convenionado que o descanso semanal remunerado dos empregados deverá recair em pelo menos 1 (um) Domingo por mês, para os do sexo masculino e 2(dois) domingos por mês, para os de sexo Feminino.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESCALAS**

Os empregadores quando funcionarem aos domingos e feriados deverão dar ciência da escala de folgas com antecedência mínima de 7 (sete) dias do início das mesmas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTÕES PONTO**

As empresas com mais de 10 (dez) empregados deverão instituir cartões-ponto, livro-ponto ou folha de ponto, para que os empregados registrem as jornadas efetivamente laboradas.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

- a) 4 dias, por motivo de casamento;
- b) 2 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 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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DO PIS

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.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AMAMENTAÇÃO

A empregada-mãe, terá direito a intervalo de 1 (uma) hora por período de trabalho, intervalo este computado na jornada trabalhada, desde que comprovada a amamentação.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 encaminhadas pelos empregados, até o dia 30 de junho de cada ano.

## REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 de férias proporcionais, na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 1/3 DE FÉRIAS**

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

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMPARECIMENTO DO EMPREGADO 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 como se trabalhando estivessem.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES**

Havendo exigência de utilização de uniformes, estes 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, desde que os empregados não o levem para casa.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais deverão ser custeados pelo empregador.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 constarem dos mesmos o horário de comparecimento do empregado.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÃO**

Os convenentes ajustam que não será colocado obstáculo à Sindicalização dos empregados, de acordo com o que preceitua o artigo 513 da CLT.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - VAGAS**

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

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Fica instituída a contribuição patronal em favor do Sindicato Patronal SECOVI-PR - SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO, INCORPORAÇÃO E LOTEAMENTO DE IMÓVEIS E DOS EDIFÍCIOS EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DO ESTADO DO PARANÁ, a qual será recolhida pelas empresas independente do número de empregados, na qualidade de representados contribuintes, de acordo tabela abaixo, podendo o pagamento ser realizado em cota única ou dividida em até 12 (doze) parcelas iguais e consecutivas junto a Rede Bancaria, com primeiro vencimento em 22/04/2024.

#### PERÍODO 2022/2023

| <b>OS VALORES ABAIXO CORRESPONDEM A OPÇÃO PELO PAGAMENTO MENSAL DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL</b>        |              |
|---|--------------|
| CAPITAL SOCIAL  | VALOR MENSAL |
| R\$ 0,00 ATÉ R\$ 53.758,00  | R\$ 80,58    |
| R\$ 53.759,00 ATÉ 537.585,00  | R\$ 136,38   |
| R\$ 537.586,00 E ACIMA  | R\$ 167,38   |
| <b>OS VALORES ABAIXO CORRESPONDEM A OPÇÃO PELO PAGAMENTO EM COTA ÚNICA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL</b> |              |
| CAPITAL SOCIAL  | COTA ÚNICA   |
| R\$ 0,00 ATÉ R\$ 53.758,00  | R\$ 966,96   |
| R\$ 53.759,00 ATÉ 537.585,00  | R\$ 1.636,56 |
| R\$ 537.586,00 E ACIMA  | R\$ 2.008,56 |

#### PERÍODO 2023/2024

| <b>OS VALORES ABAIXO CORRESPONDEM A OPÇÃO PELO PAGAMENTO MENSAL DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL</b>        |              |
|---|--------------|
| CAPITAL SOCIAL  | VALOR MENSAL |
| R\$ 0,00 ATÉ R\$ 53.758,00  | R\$ 83,80    |
| R\$ 53.759,00 ATÉ 537.585,00  | R\$ 141,84   |
| R\$ 537.586,00 E ACIMA  | R\$ 174,08   |
| <b>OS VALORES ABAIXO CORRESPONDEM A OPÇÃO PELO PAGAMENTO EM COTA ÚNICA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL</b> |              |
| CAPITAL SOCIAL  | COTA ÚNICA   |
| R\$ 0,00 ATÉ R\$ 53.758,00  | R\$ 1.005,64 |
| R\$ 53.759,00 ATÉ 537.585,00  | R\$ 1.702,08 |
| R\$ 537.586,00 E ACIMA  | R\$ 2.088,96 |

As empresas que optarem pelo associativismo, na qualidade de representantes associados, efetuarão o pagamento mensal do valor de R\$ 286,60 (duzentos e oitenta e seis reais e sessenta centavos), à título de mensalização, ficando dispensados do pagamento da Contribuição Assistencial Patronal, devendo os mesmos entrarem em contato com o Secovi para efetivarem sua associação.

**OPOSIÇÃO AO PAGAMENTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** - Antes os princípios individuais da liberdade sindical, assegura-se o direito de oposição ao pagamento da referida contribuição até o dia 16/03/2024 através de manifestação expressa pelo e-mail: [oposicaoerversaopatronal2023@secovipr.com.br](mailto:oposicaoerversaopatronal2023@secovipr.com.br) com confirmação de recebimento ou por carta protocolada na sede da Entidade devidamente assinada pelo interessado. As contribuições são devidas por todos os representados, independentemente de serem associados ou não.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DESATENDIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS PATRONAL E LABORAL**

O não recolhimento das contribuições assistenciais patronal e laboral, estabelecida nesta convenção, nos prazos fixados, importará em, além da ação de cumprimento, a sujeição de multa de 2% (dois por cento).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 2022/2024, por empregado, duas parcelas, no valor de R\$. 60,00 (sessenta reais), sendo o desconto efetuado na folha de pagamento dos meses de Fevereiro/2024 e Março/2024. Os empregadores deverão recolher os valores descontados dos trabalhadores, ao Sindicato profissional, até o dia 10 (dez) de Março de 2024 e 10 (dez) de Abril 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 Seclitus ([www.seclitus.org.br](http://www.seclitus.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 da data 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;

- a) Nos municípios onde não houver sede ou subsede, 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 02 (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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

As empresas entregarão, desde que solicitados, ao sindicato profissional, cópias das relações de empregados admitidos e demitidos.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 e 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, as empresas representadas pelo SECOVI - PR, estabelecidos em Curitiba e Região Metropolitana, estão obrigadas a recolher mensalmente em favor do Serviço Social da Habitação do Paraná, o valor correspondente e 2,58% (dois vírgula cinquenta e oito por cento) da folha bruta de pagamento de seus empregados, respeitada a contribuição mínima mensal por Imobiliária de 2,58% (dois vírgula cinquenta e oito por cento) sobre 2 (dois) pisos salariais de ingresso dos empregados, exceto pela contribuição sobre a folha bruta do 13º. salário (décimo terceiro salário). Este percentual incide também sobre verbas rescisórias e 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, as Empresas terão direito a utilizar os serviços prestados pelo SECOVIMED-PR nas áreas de serviço social sem alojamento, consultas eletivas nas especialidades médicas previstas no escopo de atendimento e odontologia também de conformidade com seu escopo e regimento interno. Sócios proprietários constantes do contrato social da empresa poderão utilizar a assistência social do SecoviMed mediante contribuição per capita, conforme regulamento interno.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para a base de cálculo, as Empresas 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 as Empresas dos municípios servidos pelos postos de serviços do SECOVIMED, já instalados ou que venham a instalar-se na vigência desta convenção. É facultado ao SecoviMed a cobrança de ressarcimento por despesas de atendimento caso constatado cadastro irregular sem o efetivo vínculo empregatício

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 ou Relação de trabalhadores gerado através do FGTS Digital, carregando o arquivo no site [www.secovimed-pr.com.br](http://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) ou Relação de trabalhadores gerado através do FGTS Digital. A ausência ou atraso no carregamento da R.E ou Relação de trabalhadores gerado através do FGTS Digital no endereço digital supracitado faculta ao SECOVIMED a geração das guias contribuição por valor

per capita ou suspensão imediata do atendimento até a devida regularização pelo empregador. Funcionários afastados temporariamente pelo INSS que não constarem da RE ou Relação de trabalhadores gerado através do FGTS Digital, poderão continuar usufruir desta assistência social mediante contribuição per capita conforme regramento do SecoviMed. Os benefícios desta cláusula não se aplicam a aposentados.

**PARÁGRAFO QUINTO:** É responsabilidade do empregador manter o SECOVIMED informado das alterações no quadro de funcionários de sua empresa. No ato da admissão de novos empregados, a empresa deverá enviar o empregado ao SecoviMed, munido de Carteira de Trabalho (CTPS) com as devidas anotações de registro, que poderá ser substituído por print de tela de carteira de trabalho digital, comprovante de endereço, RG e CPF para o devido cadastramento. A empresa deverá manter cópia das notificações para comparecimento do empregado no SECOVIMED. A empresa poderá optar por enviar cópia da CTPS física ou digital, 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, a empresa deverá comunicar o SECOVIMED do desligamento do funcionário até o último dia útil do mês da rescisão, enviando cópia da Rescisão de Contrato de Trabalho (RCT) mediante comprovação de recebimento. O SECOVIMED não restituirá valores relativos à contribuição sobre funcionários não baixados até o último dia do mês de sua rescisão de contrato ou não comprovados pelo envio do pedido da baixa. Se julgar necessário, o SECOVIMED-PR poderá pedir comprovação da rescisão por meio de apresentação da Rescisão de Contrato de Trabalho.

**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, ou sócio proprietário, 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 a empresa que nas ações de fiscalização, tiver comprovado recolhimento inferior ao efetivamente devido.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Para resguardar os direitos dos empregados a empresa poderá substituir a assistência social prevista na CCT realizada pelo SECOVIMED por Plano de Saúde devidamente registrado na ANS. Neste caso a empresa deverá comprovar a substituição através da apresentação de recibos de pagamento em favor de um plano de saúde, 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 as empresas 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES**

Estipula-se a multa de  $\frac{1}{2}$  (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.

}

**ROSICLER MARIA TORQUATO  
PRESIDENTE  
SIND EMP C V L ADM IMOV TURISMO LAVAN SIM CTBA E REGIAO**

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

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA 2022**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA 2023**

[Anexo \(PDF\)](#)

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