

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001907/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/07/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR039177/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.296787/2025-50
DATA DO PROTOCOLO: 11/07/2025

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

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;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA VENDA LOC ADM INCOR E LOTEAMENTO DE IMOVEIS E DOS EDIF EM COND RESD E COMER E SHOPPING CENTERS DO PARANA-SECOVI, 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 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos 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**

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 2025**, 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\$ 1.979,17** (um mil, novecentos e setenta e nove reais e dezessete 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\$ 2.000,85** (dois mil reais e oitenta e cinco centavos).

c) Aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de ZELADOR fica assegurado o piso salarial de **R\$ 2.252,08** (dois mil, duzentos e cinquenta e dois reais e oito centavos).

d) Aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de **FISCAL DE PISOS DE SHOPPING**, ou de **CONDOMÍNIOS COMERCIAIS**, fica assegurado o piso salarial de **R\$ 2.156,75** (dois mil, cento e cinquenta e seis 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\$ 1.979,17** (um mil, novecentos e setenta e nove reais e dezessete centavos).

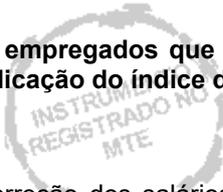
f) Aos empregados que venham a ser contratados para exercer as funções de **ASCENSORISTA** com jornada de 6 horas diárias e 36 horas semanais fica assegurado o piso salarial de **R\$ 1.799,50** (um mil, setecentos e noventa e nove reais e cinquenta centavos).

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\$ 1.637,06** (um mil, seiscentos e trinta e sete reais e seis centavos).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de **MAIO/2024**, relativamente aos empregados que tenham mais de um ano de trabalho, serão corrigidos a partir de **01/05/2025** através da aplicação do índice de **6,5%**.



PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em **MAIO/2025**, a correção dos salários dos empregados admitidos após **MAIO/2024** será proporcional aos meses trabalhados, conforme os seguintes índices:

Mês	Reajuste	Mês	Reajuste
Maio/2024	6,5000%	Novembro/2024	3,2500%
Junho/2024	5,9583%	Dezembro/2024	2,7083%
Julho/2024	5,4166%	Janeiro/2025	2,1666%
Agosto/2024	4,8750%	Fevereiro/2025	1,6250%
Setembro/2024	4,3333%	Março/2025	1,0833%
Outubro/2024	3,7916%	Abril/2025	0,5416%

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/2024**. 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/2025**.

PARÁGRAFO QUARTO: As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após **MAIO DE 2025**, 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 - 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 1 (uma) parcela, a título de diferenças, as diferenças entre o valor pago e o que deveria ser pago nos meses de Maio/2025 e Junho/2025, respectivamente, até o 5º dia útil de agosto/2025 sem prejuízo do reajuste a ser aplicado obrigatoriamente ao salário do mês de Julho/2025.

CLÁUSULA SEXTA - 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.

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.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 - 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 junto ao empregador, limitado a 15% (quinze por cento). Ressalvado àqueles que já percebam 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 PRIMEIRA - 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 33, 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 33 desta CCT.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA

Os empregadores fornecerão obrigatoriamente aos empregados admitidos a partir de 23/01/2024, data de registro da Convenção Coletiva de Trabalho PR000217/2024, de forma mensal e gratuita, independentemente da remuneração percebida, uma cesta básica de alimentos, podendo tal benefício ser substituído pelo fornecimento de tickets ou cartão alimentação, no valor de **R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta)**. Em relação aos empregados admitidos anteriormente a data de 23/01/2024, 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 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.

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, somente no período de gozo de férias para os trabalhadores que se enquadrem no requisito para a concessão do benefício, não sendo devido nos casos de afastamento por incapacidade pelo INSS.

PARÁGRAFO QUARTO: O benefício concedido ao empregado não pode ser descontado ou compensado quando da rescisão de contrato de trabalho, em razão do caráter social do benefício.

PARÁGRAFO QUINTO: Poderá o empregador, de forma facultativa, efetuar o pagamento de vale-alimentação de forma proporcional aos empregados contratados anteriormente à data de 23/01/2024, 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 da cesta básica descrita no "caput" desta cláusula. O pagamento facultativo descrito neste parágrafo será realizado partir de 23/01/2024, sem retroatividade, e será pago mediante tickets ou cartão alimentação.

PARÁGRAFO SEXTO: Aos empregados que receberam o benefício da cesta básica com valor superior ao previsto na CCT/2024/2025, a partir de 01/05/2025 será devido reajuste de 7,44%.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 ou vale combustível relativos aos dias de ausência, devendo os excedentes ser compensados no mês subsequente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: É vedado conceder o vale transporte ou vale combustível em dinheiro.

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

PARÁGRAFO QUINTO: A partir de 23/01/2024, 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 OBRIGATÓRIO

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\$ 64.285,00 (sessenta e quatro mil, duzentos e oitenta e cinco 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;

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 idade de 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: 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.

PARÁGRAFO QUINTO: 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 pelo condomínio, caberá ao empregador obrigatoriamente realizar a contratação de seguro de vida individual em favor do empregado.

PARÁGRAFO SEXTO: 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\$ 22,36 (vinte e dois reais e trinta e seis centavos), devendo este ser pago diretamente a empresa indicada pelo sindicato profissional.

PARÁGRAFO SÉTIMO: 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 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 - 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 DÉCIMA SEXTA - 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 DÉCIMA SÉTIMA - DOCUMENTOS ASSINADOS PELO EMPREGADO

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO TRABALHISTA

A partir de 23/01/2024, 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, proceder à anotação na CTPS e comunicar a dispensa aos órgãos competentes, 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: Com o intuito de tornar o processo homologatório do TRCT mais ágil faculta-se ao empregador a opção de encaminhar, no prazo máximo de 5 (cinco) dias antes da data da homologação, o TRCT Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho ao setor de homologações do sindicato profissional, através do e-mail: sindicon@sindicon.org.br para que o homologador faça a conferência prévia dos cálculos das verbas rescisórias que o trabalhador terá direito.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 no prazo impreterível de 72 (setenta e duas) horas, retornando este ao sindicato profissional para a homologação, desde que esteja dentro do prazo descrito do artigo 477 da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO: Não havendo correções a serem realizadas no TRCT e/ou supridas as correções apontadas conforme o parágrafo terceiro, as homologações deverão ser realizadas sem qualquer ressalva no TRCT, exceto se houver recusa do empregador em realizar as correções apontadas pelo sindicato laboral, permitindo assim que este faça as ressalvas de forma específica e não genéricas, com a indicação da verba ou da diferença devida.

PARÁGRAFO QUINTO: 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 SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DATA BASE

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30(trinta) dias que antecede a data da sua correção salarial, prevista nesta convenção coletiva de trabalho, terá direito a indenização adicional equivalente a 01 (um)

salário mensal, de acordo com o artigo 09 da lei n.7238/1984.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DESOCUPAÇÃO DO IMÓVEL

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 30 (trinta) 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - RECEBIMENTOS 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

Em obediência a NR 24, os empregadores deverão providenciar e disponibilizar instalações sanitárias para uso, de forma livre e desimpedido, dos seus empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A disponibilização descrita no “caput” poderá ser realizada em qualquer instalação sanitária existente no imóvel do empregador, desde que o empregado possa ter livre acesso e não haja embaraço em seu uso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregadores que não atenderem a determinação da NR 24 serão notificados pelo sindicato profissional para que no prazo improrrogável de 90 (noventa) dias providenciem e/ou disponibilizem instalações sanitárias adequadas para uso dos seus empregados, apresentar justificativa com plano de cumprimento ou justificativa fundamentada quanto a impossibilidade legal e/ou técnica para o não cumprimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em havendo impedimentos técnicos/estruturais no condomínio para a disponibilização de instalações sanitárias aos empregados, os empregadores deverão, após apresentar suas justificativas, providenciar e disponibilizar banheiros químicos aos seus empregados, ressalvados os casos em que o não cumprimento da norma procede de impedimento técnico decorrente de normas municipais.

PARÁGRAFO QUARTO: Não havendo a apresentação de justificativa técnica e/ou disponibilização de instalação sanitária no prazo determinado no parágrafo 2º, o sindicato profissional, na qualidade de representante da categoria, promoverá as medidas judiciais cabíveis em face do empregador que infringir a norma.

PARÁGRAFO QUINTO: A fiscalização do cumprimento desta cláusula caberá exclusivamente ao sindicato profissional, o qual deverá notificar imediatamente o sindicato patronal com as cópias do procedimento instaurando, para que este, a seu critério, acompanhe o procedimento fiscalizatório.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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, 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, e para sua validade, o acordo individual deverá ser encaminhado ao SINDICON e ao SECOVI, via e-mail (sindicon@sindicon.org.br e jornadas12x36@secovipr.com.br), no prazo de até 30 dias após sua assinatura.

PARÁGRAFO SEXTO: Os acordos de adoção da jornada especial 12x36 firmados entre 01/05/2025 e a data de registro desta CCT deverão ser igualmente encaminhados ao SINDICON e ao SECOVI, via e-mail (sindicon@sindicon.org.br e jornadas12x36@secovipr.com.br) no prazo de até 30 dias, a contar do registro desta CCT, para sua validade.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados que trabalharem 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a folga não seja concedida, o empregado fará jus à remuneração deste dia com adicional de 100% (cem por cento).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - CARTÕES 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 (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 - 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 PRIMEIRA - TRABALHOS EM FERIADOS

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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - UM TERÇO DE FÉRIAS

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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 **30/09/2025**.

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

UNIDADE / M2	0m ² até 75m ²	76m ² até 130m ²	131m ² até 190m ²	191m ² até 300m ²	301m ² e acima
DE 0 ATÉ 6 UNIDADES	R\$ 55,70	R\$ 55,70	R\$ 62,84	R\$ 62,84	R\$ 69,99
DE 7 ATÉ 12 UNIDADES	R\$ 77,12	R\$ 84,26	R\$ 84,26	R\$ 92,83	R\$ 98,55
DE 13 ATÉ 18 UNIDADES	R\$ 98,55	R\$ 98,55	R\$ 112,82	R\$ 112,82	R\$ 127,11
DE 19 ATÉ 24 UNIDADES	R\$ 112,82	R\$ 127,11	R\$ 141,40	R\$ 141,40	R\$ 155,67
DE 25 ATÉ 60 UNIDADES	R\$ 141,40	R\$ 155,67	R\$ 169,96	R\$ 184,23	R\$ 184,23
DE 61 UNIDADES E ACIMA	R\$ 169,96	R\$ 184,23	R\$ 184,23	R\$ 184,23	R\$ 184,23

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

UNIDADE / M2	0m ² até 75m ²	76m ² até 130m ²	131m ² até 190m ²	191m ² até 300m ²	301m ² e acima
DE 0 ATÉ 6 UNIDADES	R\$ 668,40	R\$ 668,40	R\$ 754,08	R\$ 754,08	R\$ 839,88
DE 7 ATÉ 12 UNIDADES	R\$ 925,44	R\$ 1.011,12	R\$ 1.011,12	R\$ 1.113,96	R\$ 1.182,60
DE 13 ATÉ 18 UNIDADES	R\$ 1.182,60	R\$ 1.182,60	R\$ 1.353,84	R\$ 1.353,84	R\$ 1.525,32
DE 19 ATÉ 24 UNIDADES	R\$ 1.353,84	R\$ 1.525,32	R\$ 1.696,80	R\$ 1.696,80	R\$ 1.868,04
DE 25 ATÉ 60 UNIDADES	R\$ 1.696,80	R\$ 1.868,04	R\$ 2.039,52	R\$ 2.210,76	R\$ 2.210,76
DE 61 UNIDADES E ACIMA	R\$ 2.039,52	R\$ 2.210,76	R\$ 2.210,76	R\$ 2.210,76	R\$ 2.210,76

* 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\$ 159,75, (cento e cinquenta e nove reais e setenta e cinco centavos).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 impreterivelmente até o dia 15/08/2025. O representado deverá manifestar expressamente sua oposição através do site www.oposicaosecovipr.com.br. As contribuições são devidas por todos os representados, independentemente de serem associados ou não.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 2025/2026, porempregado,uma parcela no valor deR\$ 100,00 (cem reais), sendo o desconto efetuado na folha de pagamento do mês de Julho/2025. Os empregadores deverão recolher os valores descontados dos trabalhadores, ao Sindicato profissional, respectivamente até o dia dez do mês subsequenteao desconto.

a) A contribuição assistencial laboral deverá ser descontada de todos os empregados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, no valor acima estabelecido, conforme AGE;

b) O recolhimento da contribuição assistencial laboral deverá ser procedido pelas empresas através do pagamento de guia específica a ser emitida pelo sindicato profissional e encaminhada a cada empresa 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 sedes;

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 do desconto de sua folha de pagamento, sob pena de não devolução do valor descontado.

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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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. É facultado ao SecoviMed a cobrança de ressarcimento do empregador 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), gerado através do FGTS Digital no E-Social, carregando o arquivo no site www.secovimed-pr.com.br, até o quinto dia útil do mês subsequente ao fato gerador. A comprovação de envio se dará por protocolo emitido no ato do envio da Relação de Empregados gerado através do FGTS Digital no E-Social. A ausência ou atraso no carregamento da Relação de Empregados 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. Empregados afastados temporariamente pelo INSS e empregados recém-admitidos que não constarem da Relação de Empregados gerado através do FGTS Digital no E-Social, poderão 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 seu condomínio, incluindo afastamentos pelo INSS. O empregado pode habilitar seu cadastro e utilizar a assistência social do SecoviMed-PR, comparecendo presencialmente com o acesso já habilitado à CTPS Digital pela WEB, comprovante de endereço, RG e CPF para o devido cadastramento. Como comprovação do cumprimento desta cláusula, a empresa poderá manter cópia das notificações para comparecimento do empregado no SECOVIMED. A empresa poderá optar por enviar a impressão em PDF da qualificação cadastral do funcionário no E-Social, 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 formalmente o encerramento do vínculo empregatício ao SECOVIMED, exclusivamente por e-mail enviado ao endereço cadastro@secovimed-pr.com.br, até o dia **10 (dez)** de cada mês. Pedidos de baixa enviados após o dia 10 implicam em cobrança integral do valor correspondente ao funcionário no mês subsequente. Pedidos de restituição de valores somente serão aceitos mediante apresentação do protocolo do pedido de baixa dentro do prazo previsto neste parágrafo. Se julgar necessário, o SECOVIMED-PR poderá solicitar o envio do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho para comprovação.

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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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

}

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

RICARDO HIRODI TOYOFUKU
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA VENDA LOC ADM INCOR E LOTEAMENTO DE IMOVEIS E DOS EDIF EM
COND RESD E COMER E SHOPPING CENTERS DO PARANA-SECOVI

ANEXOS

ANEXO I - ATA AGE

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - MODELO ACORDO INDIVIDUAL - 12X36

[Anexo \(PDF\)](#)

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