CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001905/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/07/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR040194/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.296791/2025-18
DATA DO PROTOCOLO: 11/07/2025

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

SIND EMPREG EM COND COM, RES E MISTOS E EM EMPR COMP, VEND, LOC E ADM DE IMOV RES E COM DE LONDRINA, CNPJ n. 72.504.426/0001-93, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALBERSON RICARDO FRANCA;

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) **Empregados em Condomínios Residenciais, Comerciais e Mistos e em Empresas de Compra, Venda Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais**, com abrangência territorial em **Alvorada do Sul/PR, Andirá/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Assaí/PR, Bandeirantes/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Cornélio Procópio/PR, Ibiporã/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jataizinho/PR, Londrina/PR, Nova Fátima/PR, Porecatu/PR, Primeiro de Maio/PR, Rolândia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Mariana/PR, Santo Antônio da Platina/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR e Uraí/PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Empresas de Compra e Venda, Locação, Administração, Incorporação e Loteamentos de Imóveis, piso de ingresso R$ 1.889,97(hum mil, oitocentos e oitenta e nove reais e noventa e sete centavos).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria profissional relativos a MAIO de 2024, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 1º de MAIO de 2025, em 6,5% (seis, virgula cinqüenta por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados admitidos após maio de 2024, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula proporcionalmente ao seu tempo de serviço com a aplicação dos índices previstos na seguinte tabela:

MÊS	REAJUSTE	MÊS	REAJUSTE
mai/24	6,50%	nov/24	3,25%
jun/24	5,96%	dez/24	2,71%
jul/24	5,42%	jan/25	2,17%
ago/24	4,88%	fev/25	1,63%
set/24	4,33%	mar/25	1,08%
out/24	3,79%	abr/25	0,54%

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 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.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS

Os Empregadores que não efetuaram o pagamento dos salários, férias, 13º salário e do Ticket Alimentação, nas condições estabelecidas, conforme Cláusula de Reajuste, Pisos Salariais e ticket/cartão alimentação, considerando a data da celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão pagar em 01 (uma) parcela, a título de diferenças, as diferenças entre o valor pago e o que deveria ser pago nos meses de Maio/2025 a Julho/2025, até o 05 (quinto) dia útil de Setembro/2025, respectivamente, sem prejuízo do reajuste a ser aplicado obrigatoriamente ao salário do mês de Julho/2025.

CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÕES

A correção salarial ora estabelecida compensa todos os aumentos, antecipações e reajustes salariais, abonos salariais ou não, de natureza espontânea ou compulsória concedidos pelo empregador desde maio de 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 PRIMEIRO: As eventuais antecipações, reajustes ou abonos espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após maio de 2024 serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes. 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 SEGUNDO: As condições de antecipação e reajuste de salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrente no mês de maio de 2024, ressalvadas as

condições previstas no parágrafo anterior.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - VALES

Os empregadores poderão conceder vales equivalentes a 40% (quarenta por cento) da remuneração a que tiver direito o empregado no mês, até o 15º (décimo quinto) dia anterior à data fixada para o pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO: É assegurado ao empregado o direito de recusa do recebimento do vale desde que esta seja manifestada por escrito.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Aos empregados admitidos para a função de outro, dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO PAGAMENTO AO NÃO ALFABETIZADO

O pagamento de salário ao empregado não alfabetizado deverá ser efetuado na presença de 02 (duas) testemunhas.

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DO SALÁRIO EM CHEQUE

Se o pagamento do salário for feito em cheque, o empregador dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Obrigatoriedade de fornecimento pelas empresas, ao empregado, de envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do FGTS.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DESCONTOS AUTORIZADOS

Além dos descontos previstos em lei, os empregadores poderão proceder a descontos dos salários dos seus empregados a título de seguro, associação de funcionários e assistência médica e odontológica e previdência privada, inclusive os relativos a serviços prestados pelo sindicato profissional, desde que expressamente autorizados pelos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A qualquer tempo os empregados poderão manifestar por escrito o cancelamento da autorização mencionada nesta cláusula, devendo o ciente do empregador ser aposto na segunda via que ficar de

posse do empregado;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando os recolhimentos forem em favor do sindicato profissional, estes, deverão ser procedidos até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao dos descontos, sob pena da incidência dos acréscimos estabelecidos pelo art. 600 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CHEQUES DEVOLVIDOS

O empregador somente poderá cobrar de seu empregado o valor de cheques e cartões de crédito de clientes ou de terceiros, recebidos em pagamentos, no caso de descumprimento pelo empregado das regras estabelecidas pelo empregador por escrito, para tal forma de pagamento.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CAIXA – TOLERÂNCIA

Os empregados que desempenham cargo ou função de caixa, na recepção e pagamento de valores junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de crédito e outros títulos, notas fiscais, liberando mercadorias e obrigados à prestação de contas dos interesses a seu cargo, terão uma tolerância máxima mensal equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da função. Os empregados, entretanto, empregarão toda a diligência na execução do seu trabalho, evitando ao máximo a ocorrência de prejuízos, observando estritamente as instruções do empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO: O caixa prestará contas pessoalmente dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de crédito mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá no ato os valores em cheque, dinheiro e outros títulos, sob pena de não poder imputar ao caixa eventual deficiência.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 13°SALÁRIO

As empresas terão até o dia 30 de novembro para efetuarem o pagamento da 1ª parcela do 13º salário e 20 de dezembro para pagamento da 2ª parcela. Aos comissionistas deve ser paga a 3ª parcela até o 5º dia útil de janeiro.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SUPRESSÃO DE HORA EXTRA

Na hipótese de supressão parcial ou integral das horas extras, deverão os empregadores observar o estabelecido no Enunciado da Súmula nº. 291 do Tribunal Superior do Trabalho que assim dispõe: “a supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão”, mesmo quando da implantação do banco de horas.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANUENIO

Sobre os salários já corrigidos, todo o empregado terá direito à 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 de aniversário de sua admissão junto ao empregador, limitada a 15% (quinze por cento), ressalvando àqueles que já recebam percentual superior ao acima estipulado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A partir de 1º de Maio de 2013, todo empregado que já recebe 10% (dez por cento), fará jus ao recebimento de mais 1% (um por cento) para cada ano trabalhado, até o limite de 15% (quinze por cento), iniciando-se tal direito a partir da data de aniversário de sua admissão junto ao empregador.

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

Os serviços executados a partir das 22h00min (vinte e duas) horas até 05h00min (cinco) horas da manhã terão um adicional noturno fixado em 25% (vinte e cinco por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando o trabalho for desenvolvido após as 05h00min (cinco) horas, em continuidade a jornada noturna, será devido o adicional noturno convencionado até o término da jornada.

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADOS COMISSIONADOS

Fica estabelecida a obrigatoriedade de as empresas fornecerem aos empregados comissionistas o valor das vendas do mês e sobre que valores foram calculadas as comissões e o descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As comissões, para efeito de cálculo de férias, 13° salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço e aviso prévio indenizado, serão atualizadas com base no INPC/IBGE (Índice Nacional de Preços ao Consumidor apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas) ou, em caso de sua extinção, pelo IGPM da Fundação Getúlio Vargas;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para cálculo de 13° salário, adotar–se–á a média corrigida das comissões pagas no ano, a contar de janeiro; no caso de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização e aviso prévio indenizado, adotar–se–á a média das comissões corrigidas dos doze meses antecedentes a rescisão; e, no caso de férias integrais será considerada a média das comissões corrigidas nos doze meses anteriores ao período de gozo.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORA EXTRA – REFEIÇÃO

Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, operarem após as 19h00min farão jus a uma refeição fornecida pelo empregador ou a um pagamento equivalente a R$ 36,75 (trinta e seis reais e setenta e cinco centavos), por dia em que ocorrer tal situação.

PARÁGRAFO ÚNICO: Considera-se “em regime de trabalho extraordinário” o labor desenvolvido além da jornada contratual de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TICKET/ CARTÃO ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão obrigatoriamente aos novos empregados, admitidos a partir de 25/03/2024, data de registro da Convenção Coletiva de Trabalho, PR 000731/2024, de forma mensal e gratuita, independentemente da remuneração percebida, um Ticket ou Cartão Alimentação, no valor de R$ 600,00 (seiscentos reais). Em relação aos empregados admitidos anteriormente a data de 25/03/2024, 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 Empregado 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 de Ticket Alimentação também será devido, em seu valor integral, no período de gozo de férias para os trabalhadores que se enquadrem no requisito para a concessão do benefício, 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 do Ticket Alimentação de forma proporcional aos empregados contratados anteriormente à data de 25/03/2024, 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 do Ticket Alimentação descrito no “caput” desta cláusula. O pagamento facultativo descrito neste parágrafo será realizado partir de 25/03/2024, sem retroatividade, e será pago mediante tickets ou cartão alimentação.

PARÁGRAFO SEXTO: Aos empregados que receberam o benefício do Ticket ou Cartão Alimentação com valor superior ao previsto na CCT/2024/2025, a partir de 01/05/2025, será devido reajuste de 8,10%.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 do registro desta CCT, aos empregados que manifestarem expressamente por escrito interesse, os empregadores substituirão o vale transporte por vale combustível, em valor equivalente a 02 (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;

PARÁGRAFO NONO: A partir do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, Fruto da Negociação Coletiva, amplia–se o beneficio do Auxilio Combustível. Aos empregados que manifestarem expressamente por escrito interesse, os empregadores substituirão o vale transporte por vale combustível em valor equivalente à quantidade total de passagens diárias necessárias para deslocamento residência, trabalho e vise e versa, quando devidamente comprovada a ausência de interligação por terminal entre as cidades de origem e destino, não aplicando-se a esta hipótese a limitação descrita no parágrafo quinto.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SECOVIMED LONDRINA

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 LONDRINA, 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 a manutenção e ampliação do SECOVIMED, os condomínios residenciais, comerciais e mistos e as empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis residenciais e comerciais representados pelo SECOVI – PR, estabelecidos em Londrina – PR e região metropolitana, são obrigados a recolher mensalmente a importância de R$ 73,69 (setenta e tres reais e sessenta e nove centavos) por empregado, sendo que a contribuição mínima mensal obrigatória é de R$ 221,07 (duzentos e vinte e um reais e sete centavos), por empresa ou condomínio em favor do SECOVIMED - Serviço Social da Habitação de Londrina.

Em decorrência desta contribuição, os funcionários e síndicos de condomínios terão direito a utilizar os serviços prestados pelo SECOVIMED LONDRINA, nas áreas de Serviço Social, Medicina e Odontologia de conformidade com seu escopo e regimento interno. Não é permitida exclusão, separação, divisão ou distinção entre empregados de obra ou administrativos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A contribuição deverá ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao fato gerador, em guia própria fornecida pelo SECOVIMED LONDRINA.

PARÁGRAFO QUARTO: O SECOVIMED – LONDRINA – promoverá ações de fiscalização do cumprimento do disposto nesta cláusula, obrigando-se a categoria patronal a fornecer, sempre que solicitada cópia da folha de pagamentos e das guias de recolhimento do Fundo de Garantia (FGTS) para fins de conferência das parcelas recolhidas.

PARÁGRAFO QUINTO: É responsabilidade do empregador manter o SECOVIMED informado das alterações no quadro de funcionários de seu condomínio. A empresa deverá comunicar formalmente ao endereço cadastro@secovimedlondrina.com.br, até o dia 15 (quinze) de cada mês enviando a ficha de registro do funcionário. No ato da Demissão, a empresa deverá comunicar formalmente o encerramento do vínculo empregatício ao SECOVIMED para o mesmo canal de comunicação. Pedidos de baixa enviados após o dia 15 implicam em cobrança integral do valor correspondente à empresa 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.

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.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CRECHES

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênio com creches para guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação, de acordo com o Parágrafo 1º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar o valor pago pela empregada a este título.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA

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$ 63.587,00 (sessenta e três mil quinhentos e oitenta e sete 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 SINDEMCON, 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: Poderá, a critério do empregador e da seguradora, ser efetivado o seguro de vida, relativo ao gestor, cabendo a forma de custeio ser deliberada pelo empregador;

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$ 21,30 (vinte e um reais e trinta 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 OITAVO: 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 VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIENCIA

Para sua validade, os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados e a assinatura do empregado deverá ser sobreposta à data.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica convencionado que o contrato de experiência somente poderá ser celebrado com prazo mínimo de 30 (trinta) dias, e não poderá ser celebrado na readmissão.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO TRABALHISTA

A partir de 25/03/2024, o empregador e empregado (com um ano ou mais de registro) 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 fornecerem uma via de quitação da rescisão de contrato de trabalho aos(as) desligados a qualquer título.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A homologação do TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) 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 agenda01@sindemcon.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.

PARÁGRAFO SEXTO: Para fins de proceder a homologação do TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho), o empregador deve solicitar o agendamento com antecedência mínima de 04(quatro) dias úteis endereço eletrônico: agenda01@sindemcon.org.br.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa o empregador comunicará por escrito ao empregado o motivo da dispensa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PRAZO DA RESCISÃO

Na rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na CTPS conforme o disposto no Art. 477 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS

Obrigatoriedade da anotação, em Carteira de Trabalho, dos salários reajustados e dos percentuais de comissão e a função real que o empregado exerça.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ENTREGA DA CTPS

Será obrigatoriamente apresentada contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, a qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para a anotação da data de admissão, remuneração e condições especiais, se houver, na forma do disposto no Artigo 29 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA PELO ATRASO NA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISORIAS

O empregador que não efetuar o pagamento das verbas rescisórias, dentro do prazo estabelecido pela CLT incorrerá da multa prevista pelo artigo 477 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MULTA RELATIVA AO SALDO DO FGTS

A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por ocasião da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral, conforme termos da Orientação Jurisprudencial nº 361 do TST, enquanto a mesma estiver em vigência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESOCUPAÇÃO DO IMOVEL

Os empregados que residem em imóvel do empregador, por ocasião da rescisão de contrato de trabalho, deverão promover a desocupação dentro de um prazo máximo de 15 (quinze) dias. 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 ser entregues impreterivelmente por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS RELATIVAS AO AVISO PREVIO

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, horário ou qualquer outra alteração sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O aviso prévio do empregador para dispensa do empregado será por escrito e declarará se deverá ou não ser trabalhado, sob pena de nulidade;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio o empregado despedido sem justa causa no caso de obter novo serviço antes do término do referido aviso, devendo o mesmo manifestar por escrito o seu interesse. Os salários serão devidos até a data de solicitação e concessão da dispensa;

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregador deverá, por ocasião do aviso prévio, esclarecer o empregado sobre sua opção de redução da jornada de duas horas no começo ou no final da jornada de trabalho, ou dispensa do trabalho nos últimos 7 (sete) dias do aviso prévio, quando este for de 30 (trinta) dias, acolhendo na oportunidade a preferência do empregado;

PARÁGRAFO QUARTO: 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 no prazo legal;

PARÁGRAFO QUINTO: O prazo do aviso prévio conta–se excluindo o dia da notificação e incluindo o dia do vencimento, e contagem do período será feita independentemente de o dia seguinte ao da notificação ser útil ou não, bem como do horário em que foi feita a notificação no curso da jornada, nos termos da Portaria nº 04 do MTE, Art. 132 do CC; e Súmula n.º 380 do TST;

PARÁGRAFO SEXTO: O aviso prévio será em conformidade com a Lei n° 12.506, de 11 de outubro de 2011; publicada no DOU de 13/10/2011

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE MENORES, APOSENTADOS E COOPERATIVADOS

É proibida a admissão de menores ao trabalho mediante convênio de empresas com entidades assistenciais, sem a formalização do contrato de trabalho, bem como a contratação de aposentados sem o devido registro ou por meio de cooperativa de trabalho, sob quaisquer hipóteses.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATORIAS

Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo remunerado como horas normais de trabalho, sendo possível à compensação.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - NOVA FUNÇÃO

Assegura–se ao empregado promovido o direito de receber integralmente o salário da nova função, observando-se o disposto no Artigo 460 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DUPLA FUNÇÃO

O empregado que venha a exercer atividades atinentes a mais de uma função terá direito ao recebimento da maior remuneração correspondente às atividades exercidas.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO TRANSFERIDO – GARANTIA DE EMPREGO

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do Artigo 469 da CLT, a garantia de emprego por 01 (um) ano após a data da transferência.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE À GESTANTE

Fica assegurada à empregada gestante, estabilidade provisória desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, conforme previsto em lei.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO MILITAR

Fica assegurada aos trabalhadores em idade de convocação para o serviço militar, estabilidade no emprego, desde o alistamento, até 30 (trinta) dias após a baixa do serviço obrigatório.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE APÓS ACIDENTE DE TRABALHO

O empregado que sofrer acidente de trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção

do seu contrato de trabalho, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio acidente.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ao empregado que contar com o mínimo de 08 (oito) anos de trabalho para o mesmo empregador, e que na vigência do contrato de trabalho comprovar, por escrito, que está em condições de, no máximo em 12 (doze) meses adquirir o direito à 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 na empresa. O direito de reembolso será assegurado por um período máximo de 12 (doze) meses, contados da data de comunicação da iminência da aposentadoria, não fazendo jus ao mesmo direito o empregado que se demitir, celebrar acordo ou passar a perceber auxílio enfermidade ou se aposentar por invalidez.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE FORMULARIOS PARA PREVIDENCIA

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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - COPIA DE DOCUMENTOS

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos integrantes da categoria fica limitada a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, salvo existente jornada legal, contratual ou convencional distintas.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACORDO PARA COMPENSAÇÃO OU PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecida a possibilidade de celebração de acordo para compensação ou prorrogação da jornada de trabalho, observada as disposições contidas no Art. 59 da CLT, o qual deverá ser encaminhado ao SINDICATO DOS EMPREGADOS para homologação.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESCALA DE FOLGAS

Os empregadores deverão dar ciência da escala de folgas com antecedência mínima de 07 (sete) dias do início das mesmas.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - HORARIO DE DESCANSO

Os empregadores autorizarão, havendo condições adequadas, que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho para gozo de intervalo para descanso (Art. 71 da CLT). Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCANSO SEMANAL

Fica convencionado que o descanso semanal remunerado dos empregados deverá recair em pelo menos 01 (um) domingo por mês.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CÁLCULO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao descanso semanal remunerado, que trata a lei 605/49, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito dividindo–se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando–se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIAS DE REPOUSO E FERIADOS

O trabalho realizado nos dias destinados ao descanso do trabalhador ou em feriados, não compensados no prazo de 15 (quinze) dias, será remunerado em dobro, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para efeitos da presente cláusula será considerado feriado, além daqueles dias fixados em lei federal, estadual e municipal, a terça-feira de carnaval e o dia de finados (02 de novembro).

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Os cartões–ponto, livro–ponto ou folha de ponto será instituído pelo empregador, com qualquer número de empregados, e deverão ser efetivamente marcados e assinados pelos empregados.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AUSENCIAS LEGAIS

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

a) 04 dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento;

b) 04 dias no caso de falecimento de cônjuge, irmão, irmã, descendentes e ascendentes, mais o dia da ocorrência

do fato;

c) 02 dias no caso de falecimento de sogro (a);

d) 02 dias, no caso de necessidade de internamento hospitalar de cônjuge ou filhos.

e) 01 dia para obtenção de documentos legais, desde que devidamente comprovados;

f) Serão abonadas as faltas do empregado, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; ENEM, ENAD;

g) 05 dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade).

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS ESTUDANTES PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a sua situação escolar, desde que expresse o seu desinteresse pela citada prorrogação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - AMAMENTAÇÃO

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

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FERIAS INÍCIO DO GOZO

O início das férias deverá ser sempre no dia imediatamente posterior ao domingo, feriado ou descanso semanal remunerado, salvo quando iniciadas no primeiro dia útil do mês.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - AVISO E REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS

Os empregadores comunicarão aos empregados a data do início das férias por escrito, mediante recibo, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento das férias a que fizer jus o empregado, inclusive com o terço constitucional, e, se for o caso o do abono previsto no Art. 143 da CLT, devem ser pagos no prazo estabelecido no Art. 145 da mencionada consolidação, sob pena de não o fazendo incidir o percentual de 5% (cinco por cento), sobre o valor devido, em favor do empregado, independente da multa prevista pelo descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na cessação do contrato de trabalho, desde que não tenha sido demitido por justa causa, mesmo o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

O pagamento das férias, a qualquer título, inclusive proporcionais, será sempre acrescido com o terço constitucional, inclusive para os efeitos do Art. 144 da CLT.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE ASSENTOS

O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro, e serão diligentes no caso de presença do público.

UNIFORME

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES

Havendo exigência de utilização de uniformes, estes serão fornecidos gratuitamente pelos empregadores, limitados a 03 (três) uniformes por ano, obrigando–se os empregados a devolvê–los por ocasião de sua reposição ou rescisão de contrato de trabalho, vedando–se qualquer forma de uso em situação alheia ao exercício do trabalho. A lavagem dos uniformes será custeada pelos empregadores, desde que os empregados não os levem para casa.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SUPLENTE DA CIPA GARANTIA DE EMPREGO

Nos termos do Enunciado da Súmula nº. 339 e Precedente Normativo nº. 52, ambos do Tribunal Superior do Trabalho, o suplente da CIPA goza de garantia de emprego prevista no Art. 10, inciso II, alínea “a”, do ADCT da Constituição da República de 1988.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MEDICOS

Os exames realizados quando da admissão ou demissão, ou outros momentos determinados por lei, deverão ser custeados pelos empregadores.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SEGURANÇA DO EMPREGADO

Os empregados (as) não poderão ser incumbidos (as) da limpeza externa das janelas dos prédios, exceto das existentes no andar térreo e daquelas que possam ser alcançadas através de dispositivos apropriados, sem necessidades de andaimes ou escadas.

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS

Os empregadores com contingente maior que 04 (quatro) empregados por estabelecimento concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, sem prejuízo do descanso remunerado, para participação em reuniões, conferências, congressos e simpósios, licença que será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, por prazo não superior à 20 (vinte) dias ao ano.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS

Os empregadores encaminharão a entidade profissional cópia das guias de contribuição assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADES

Os empregadores ficam obrigados a descontar de seus empregados associados, desde que autorizados, as mensalidades devidas ao sindicato profissional e a efetuar o recolhimento das importâncias descontadas até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na falta do recolhimento no prazo estabelecido na presente cláusula, quando efetuado o pagamento no sindicato ou na rede autorizada será acrescido dos encargos previstos no Art. 600 da CLT

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Os empregadores descontarão de todos os seus empregados, beneficiados direta ou indiretamente por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a Contribuição Negocial referente a negociação coletiva do período de 2025/2026, por empregado, três parcelas iguais, no valor de R$ 50,00 (cinquenta reais) cada, sendo o desconto efetuado na folha de pagamento dos meses de Agosto/2025, Novembro/2025 e Janeiro/2026. Os empregadores deverão recolher os valores descontados dos trabalhadores, ao Sindicato profissional, até o dia 10 (dez) de Setembro de 2025, 10 (dez) de Dezembro de 2025 e 10 (dez) de Fevereiro de 2026, respectivamente;

a) A contribuição Negocial 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 Negocial 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 Sindemcon (www.sindemcon.org.br emissão de guias), que deverá preencher o valor;

c) Após o recolhimento da contribuição Negocial, o empregador, 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) Os empregadores que realizarem o desconto da contribuição Negocial 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 Negocial 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 (Convenção Coletiva de Trabalho) no Ministério do Trabalho e Emprego e/ou no Cartório de Títulos e Documentos, que deverá ser manifestada por escrito, de próprio punho pelos empregados, onde deverá constar nome completo do empregado e seu respectivo CPF e o CNPJ do empregador, através de comparecimento pessoal na rua Piauí, nº 211, 9º andar, Sala nº 97, Centro, na cidade de Londrina – PR, no horário das 13h00 às 17h00, de segunda a sexta feira.

a) Nos municípios onde não houver sede ou subsede, o direito de oposição poderá ser manifestado através do envio de correspondência com nome completo número do CPF número do CNPJ do Empregador, acompanhado de cópia de documento pessoal que contenha o número do CPF, 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), nas cidades que não possuam sede ou subsede do sindicato profissional, para que, assim, seja comunicado 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) 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;

e) A manifestação do direito de oposição será feita em 03 (vias) vias, em papel tamanho A4, sendo uma arquivada no sindicato e 02 (duas) devolvidas pelo sindicato ao trabalhador devidamente protocolada, acompanhado de 01 (uma) cópia de documento que conste o número do CPF. Não sendo aceita por meio eletrônico;

f) A carta de oposição aos descontos de contribuições em favor do sindicato profissional valerá pelo mesmo período de vigência do presente instrumento coletivo de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É vedado aos empregadores ou aos seus prepostos, assim considerados os gerentes e os integrantes de departamento administrativo de pessoal e financeiro ou de qualquer outro, a adoção de quaisquer procedimentos visando a induzir os empregados em proceder oposição ao desconto da contribuição Negocial, 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, inclusive práticas de atos anti-sindicais.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 CONDOMINIOS 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 30/09/2025

OS VALORES ABAIXO CORRESPONDEM A OPÇÃO PELO PAGAMENTO MENSAL DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL	
CAPITAL SOCIAL	VALOR MENSAL
R$ 0,00 ATÉ R$ 53.758,00	R$ 92,82
R$ 53.759,00 ATÉ 537.585,00	R$ 157,09
R$ 537.586,00 E ACIMA	R$ 192,79
OS VALORES ABAIXO CORRESPONDEM A OPÇÃO PELO PAGAMENTO EM COTA ÚNICA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL	
CAPITAL SOCIAL	COTA ÚNICA
R$ 0,00 ATÉ R$ 53.758,00	R$ 1.113,84
R$ 53.759,00 ATÉ 537.585,00	R$ 1.885,08
R$ 537.586,00 E ACIMA	R$ 2.313,48

As empresas que optarem pelo associativismo, na qualidade de representantes associados, efetuarão o pagamento mensal do valor de R$ 317,44 (trezentos e dezessete reais e quarenta e quatro 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DESATENDIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAL PATRONAL E LABORAL

O não recolhimento da contribuição assistencial 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), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, e correção monetária.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - OPOSIÇÃO AO PAGAMENTO DA REVERSÃO 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MANUTENÇÃO DE DIREITOS EXISTENTES

Além dos direitos e garantias estabelecidos pela presente Convenção, ficam assegurados aos trabalhadores os direitos e garantias contidos na Consolidação das Leis do Trabalho, Leis esparsas e na Constituição Federal.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os trabalhadores em empresas de compra, venda, locação, administração, incorporação e loteamentos de imóveis, na base territorial do sindicato.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO

Estipula-se a multa de 01 (um) piso salarial do empregado e por empregado, no caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção coletiva. Multa esta devida a parte prejudicada, facultando ao sindicato profissional ingressar com ação pleiteando a multa devida.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DISPOSIÇÕES FINAIS

Por estarem justos e contratados, firmam o presente instrumento para abranger os seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pelas entidades sindicais da categoria econômica e convenentes e os empregados pertencentes às categorias profissionais do respectivo sindicato.

}

ALBERSON RICARDO FRANCA
PRESIDENTE
SIND EMPREG EM COND COM, RES E MISTOS E EM EMPR COMP, VEND, LOC E ADM DE IMOV RES E COM DE LONDRINA

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)

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