

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR005013/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/11/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR045924/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46317.000825/2013-94  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/10/2013

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CASCAVEL, CNPJ n. 78.680.568/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CELITON ROCHA;

E

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

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 2013 a 30 de abril de 2014 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Condomínios Residenciais e Comerciais com os seus respectivos empregados**, com abrangência territorial em **Anahy/PR, Assis Chateaubriand/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Braganey/PR, Cafelândia/PR, Campo Bonito/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, Céu Azul/PR, Formosa do Oeste/PR, Guaíra/PR, Ibema/PR, Iguatu/PR, Jesuítas/PR, Lindoeste/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Nova Aurora/PR, Nova Santa Rosa/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Palotina/PR, Quatro Pontes/PR, Santa Helena/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, São José das Palmeiras/PR, Terra Roxa/PR, Toledo/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tupãssi/PR e Vera Cruz do Oeste/PR.**

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

Ficam assegurados aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho os seguintes pisos salariais, a partir de 1º de maio de 2013:

- A) Faxineiros (as): R\$ 871,26 (oitocentos e setenta e um reais e vinte e seis centavos);
- B) Ascensoristas: R\$ 843,34 (oitocentos e quarenta e três reais e trinta e quatro centavos)

- C) Vigias, Porteiros e Garagistas: R\$ 909,00 (novecentos e nove reais);
- D) Zeladores: R\$ 1.013,00 (hum mil e treze reais);
- E) Fiscais de pisos de shoppings em condomínios comerciais: R\$ 1.010,00 (hum mil e dez reais);
- F) Auxiliar Administrativo: R\$ 910,35 (novecentos e dez reais e trinta e cinco centavos);
- G) Porteiro Rondista, para condomínios Horizontais com área superior a 10.000 m<sup>2</sup> (dez mil metros quadrados): R\$ 949,45 (novecentos e quarenta e nove reais e quarenta e cinco centavos).
- H) Institui-se a função de jardineiro e piso salarial para condomínios Horizontais com área superior a 10.000 m<sup>2</sup> (dez mil metros quadrados): R\$ 907,00 (novecentos e sete reais);



## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

**Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários dos integrantes da categoria profissional relativos a maio de 2012, já corrigidos na forma da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, serão reajustados em 1º de maio de 2013 com a aplicação do percentual de 8,5% (oito e meio por cento).**

**Parágrafo Primeiro** - Aos empregados admitidos após maio de 2012, será garantido o reajuste estabelecido nesta cláusula proporcionalmente ao seu tempo de serviço com a aplicação dos índices previstos na seguinte tabela:

MÊS PARA REAJUSTE	ÍNDICE REAJUSTE	MÊS PARA REAJUSTE	ÍNDICE REAJUSTE
Maio/12	8,50%	Novembro/12	4,24%
Junho/12	7,79%	Dezembro/12	3,54%
Julho/12	7,08%	Janeiro/13	2,83%
Agosto/12	6,37%	Fevereiro/13	2,12%
Setembro/12	5,66%	Março/13	1,41%
Outubro/12	4,95%	Abril/13	0,70%

**Parágrafo Segundo - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS:** As diferenças salariais dos meses de maio, junho,

julho, agosto, setembro e de férias neste período, em decorrência da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser quitadas até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2013.

**Parágrafo Terceiro** - Os valores atinentes ao vale alimentação ou ticket/cartão alimentação deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2013.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO AO NÃO ALFABETIZADO

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

### CLÁUSULA SEXTA - 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.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - 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 apostado 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.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA OITAVA - 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 2011. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou impleme

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 2012. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implemento de idade (Instrução Normativa nº. 04 do TST, alínea XXI).

**Parágrafo Primeiro** - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após maio de 2013 serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

**Parágrafo Segundo** - As condições de antecipações e reajustes de salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrente no mês de maio de 2013.

**Parágrafo Primeiro** - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após maio de 2012 serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras Convenções ou Aditivos firmados pelas partes.

**Parágrafo Segundo** - As condições de antecipações e reajustes de salários aqui estabelecidos, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrente no mês de maio de 2012.

## **CLÁUSULA NONA - 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 DÉCIMA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO**

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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 rede bancária será acrescido dos encargos previstos no Art. 600 da CLT.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 DÉCIMA TERCEIRA - 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.

# **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 13º SALARIO**

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 QUINTA - HORAS EXTRAS- 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\$ 10,16 (dez reais e dezesseis 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.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

Os serviços executados a partir das 22:00 (vinte e duas) até o final da jornada, terá um adicional noturno fixado em 25% (vinte e cinco por cento).

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANUENIO**

Sobre os salários já corrigidos, todo o empregado terá direito à 1% (um por cento), mensalmente 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 recebiam percentual superior ao acima estipulado.

Parágrafo Primeiro – A partir de 1º de maio de 2012, 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, ressalvado o direito daqueles que já recebiam percentual superior ao acima pactuado.

Parágrafo Segundo – Não se aplica o disposto nesta cláusula aos empregadores que já adotam esta sistemática de premiação aos seus empregados, desde que mais benéfica ao empregado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SUPRESSÃO DAS HORAS EXTRAS**

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.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE ALIMENTAÇÃO**

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados mensalistas que percebam salário fixo mensal igual ao piso salarial, mensalmente e a título gratuito, um ticket/cartão alimentação no valor mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais). Tal benefício será concedido para quem ganha até o limite de 15% (quinze por cento) além do piso fixado para a função, facultando-se a concessão para empregados que ganham além deste percentual. Este benefício também será concedido aos empregados que exerçam meia jornada, desde que percebam até o limite de 15% (quinze por cento) além de meio piso salarial.

**Parágrafo Primeiro: Fica facultada a concessão do benefício a aqueles que recebem salário superior a 15% (quinze por cento) além do meio piso salarial da função**

## exercida.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados contratados em regime de folguista receberão a cesta básica prevista no caput desta cláusula proporcionalmente aos dias trabalhados, tendo como base de cálculo o divisor de 26 (vinte e seis) dias.

**Parágrafo Terceiro:** O benefício acima descrito não caracterizará salário "in natura", não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, devendo o empregador, para tanto, proceder à respectiva inscrição no PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador).

### AUXÍLIO TRANSPORTE

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

Os empregadores fornecerão o Vale Transporte aos seus empregados na forma da Lei, não se caracterizando neste caso em salário "in natura", não se incorporando, dessa forma, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

**Parágrafo Único** - O desconto dos salários dos empregados beneficiados terá o limite máximo de 3% (três por cento) sobre o salário base por parte do empregador.

### AUXÍLIO CRECHE

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CRECHES

Os estabelecimentos que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) 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 SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

Em favor de cada empregado, o empregador manterá seguro de vida em grupo, cujo benefício deverá conter as seguintes coberturas:

- a) Capital básico de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), pela morte por qualquer causa;
- b) O mesmo capital para invalidez total por acidente;
- c) O mesmo capital para invalidez total por doença;
- d) Em caso de invalidez parcial por acidente, 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 exclusiva do empregador em 100% (cem por cento).

**Parágrafo Segundo** – A partir de 1º de maio de 2013, tal benefício não se aplicará aos novos empregados que tenham mais de 65 (sessenta e cinco) anos, na data da contratação.

## APOSENTADORIA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ao empregado que contar com o 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 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.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 VIGÉSIMA QUINTA - ENTREGA DA CTPS

A 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.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE JUSTA CAUSA

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOCUMENTOS PARA RESCISÃO

Os empregadores deverão fornecer obrigatoriamente as vias da quitação da rescisão do contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título, com menos de 06 (seis) meses de serviço para o mesmo empregador.

**Parágrafo Primeiro** - Nos documentos de aviso prévio e termos de rescisão contratual relativos a empregados com menos de um ano de serviço, que não saibam ler nem escrever, o empregador deverá além de sua impressão digital fazer constar à assinatura de duas testemunhas.

**Parágrafo Segundo** – Cumprido ou dispensado do cumprimento do aviso prévio no ato da homologação da rescisão de contrato, os empregadores deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao sindicato profissional e pagar as verbas devidas, nos prazos dos parágrafos 6º letras "A" e "B" do artigo 477 da CLT. Neste mesmo prazo o empregador deverá fazer a entrega ao empregado, dos documentos para saque do FGTS – chave de conectividade e os formulários para seguro desemprego, sob as penas da aplicação da multa do parágrafo 8º, do dispositivo legam antes mencionados.

**Parágrafo Terceiro** - No ato de homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, o empregador entregará ao empregado o extrato de conta do FGTS constando a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado.

**Parágrafo Quarto** – A assistência a homologação de rescisão de contrato pelo sindicato obreiro, só será formalizada quando da apresentação pelo empregador dos seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em (cinco) vias;
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
- c) Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão com uma via para o sindicato;
- d) Cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis;
- e) Extrato para fins rescisórios atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e guias de recolhimento dos meses que não constem no extrato;

- f) Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do [art. 18 da Lei nº 8.036](#), de 11 de maio 1990, e do [art. 1a da Lei Complementar nº. 110](#), de 29 de junho de 2001;
- g) Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido;
- h) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 5, aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações;
- i) Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação;
- j) Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual;
- k) Prova bancária de quitação, quando for o caso;
- l) Chave de Conectividade;
- m) Cópias da RAIS do período do contrato de trabalho do empregado ou dos últimos cinco anos;
- n) O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) do empregado;
- o) Outros documentos estabelecidos por lei, e portarias do Ministério do Trabalho e Emprego.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PRAZO DE RESCISÃO

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Na rescisão contratual fica os empregadores obrigados a pagar as verbas rescisórias, fornecer cópia da rescisão e dar baixa na CTPS no prazo legal. Caso o empregado não compareça perante o empregador no local determinado para a homologação nesse prazo, esta comunicará o fato por escrito, em 48 horas a entidade profissional, salvo se a homologação foi designada para a sede desta, ficando a importância relativa a rescisão a disposição do empregado designado, em poder do empregador.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

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 PRIMEIRA - 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

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 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.

## CONTRATO A TEMPO PARCIAL

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIENCIA**

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

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COPIAS DE DOCUMENTOS**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESOCUPAÇÃO DO IMÓVEL**

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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PREENCHIMENTO DO FORMULÁRIO 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.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO TRANSFERIDO - GARANTIA DE EMPREGO**

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ASSISTENCIA JURIDICA AOS EMPREGADOS**

Aos empregados em Condomínios Comerciais e Shopping Center que, no exclusivo exercício de suas funções e em horário de expediente, em cumprimento de normas e regulamentos internos estabelecidos pelos empregadores, que deverão ser entregues aos empregados contra recibo, cometerem, em defesa do patrimônio do empregador, ato que gere a necessidade de tal assistência. Esta assistência será fornecida de forma gratuita pelo empregador.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MANUTENÇÃO DE DIREITOS EXISTENTES**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE A 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE APOS 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.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - DESCANSO SEMANAL**

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

### **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DA JORNADA**

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

### **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUSENCIAS LEGAIS**

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

- A) 4 dias consecutivos, por motivo de casamento, contados da data do evento;
- B) 4 dias no caso de falecimento de cônjuge, descendentes e ascendentes, mais o dia da ocorrência do fato;
- C) 2 dias no caso de falecimento de sogro (a);
- D) 2 dias, no caso de necessidade de internamento hospitalar de cônjuge ou filhos, e 1 dia para obtenção de documentos legais, desde que devidamente comprovados;
- E) Serão abonadas as faltas do empregado, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- F) 5 dias no caso de nascimento de filho (licença paternidade).

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA 12X36**

Faculta-se, mediante acordo individual com o empregado, a adoção do sistema de trabalho denominado “Jornada Especial”, com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, com fulcro no artigo 7º, XXVI da Constituição Federal, ficando assegurado aos empregados mensalistas o piso salarial estabelecido em convenção coletiva de trabalho da categoria, e para a função, e desde que não haja redução do salário base.

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

**Parágrafo Segundo:** A fim de resguardar a saúde e a integridade física do trabalhador, fica assegurado, no curso desta "Jornada Especial", um intervalo de 01 (uma) hora para repouso e refeição, conforme previsto no art. 71 da CLT, salvo quando ocorrer a redução prevista na Portaria MTE 42/2007.

**Parágrafo Terceiro:** Na escala de trabalho de 12X36 (doze por trinta e seis) horas, os domingos são considerados dias normais de trabalho, não devendo ser remunerados como período extraordinário;

**Parágrafo Quarto:** O labor realizado em feriados oficiais nacionais, sob esse regime especial de 12 X 36, não está compreendido na compensação, devendo ser remunerado com adicional de 100% (cem por cento);

**Parágrafo Quinto:** A faculdade de adoção da jornada especial de 12X 36 será efetivada através de acordo individual com o empregado, devidamente assinado pelas partes, o qual deverá ser entregue à sede do SECOVI/PR, para que seja feita a devida homologação da opção pelos sindicatos patronal e profissional, o que deverá ocorrer num prazo máximo de dez dias, e cuja implementação passará a vigorar para as partes a partir da ciência da devida homologação;

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

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 PRIMEIRA - 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).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE FOLGAS**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ACORDO PARA COMPENSAÇÃO OU PRORROGAÇÃO DA JORNADA**

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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CURSO 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.

### **FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - INICIO DE FERIAS**

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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - AVISO E REMUNERAÇÃO DAS FERIAS**

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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - GRATIFICAÇÃO DE FERIAS**

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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS**

Os empregadores com contingente maior que 4 (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.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

#### **EXAMES MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MEDICOS**

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

#### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALARIO**

Recomenda-se aos empregadores a fornecerem atestados de afastamento e salários ao empregado demitido, observado o modelo fornecido pelo "INSS".

### **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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.

# RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO EMPREGADOS

Os empregadores ficam obrigados sob as penas da aplicação do art. 600 da CLT, a procederem aos descontos mensalmente dos salários de seus empregados, a título de contribuição assistencial o valor correspondente a 1,5% (um e meio por cento) do piso salarial fixado para a função exercida dos empregados representados pelo sindicato profissional, em conformidade com o disposto na letra "e" do art. 513 da CLT e por decisão da Assembleia Geral Extraordinária da Categoria Profissional.

**Parágrafo Primeiro:** Os recolhimentos da contribuição descontada devem ser procedidos pelo empregador até o dia 10 (dez) ao de referência ao desconto, em boleto nas Agências Lotéricas, Caixa Econômica Federal, internet ou qualquer agência bancária do sistema arrecadador vinculada ao Banco Central;

**Parágrafo Segundo:** Com exceção da mensalidade associativa e contribuição sindical (imposto sindical), ante o disposto nos artigos 5º, XX, 8º, V, da CR/88, c/c artigo 545 da CLT e Convenção nº 87 da OIT, assegura-se o direito de oposição ao desconto previsto no *caput*, exclusivamente pelos trabalhadores não associados ao sindicato profissional, a qualquer tempo, a partir da ciência do primeiro desconto no *holerite*, podendo a oposição ser feita via postal, sem a exigência de outros requisitos;

**Parágrafo Terceiro: Fica vedada** a interferência ou incitação por parte dos empregadores e departamento de pessoal ao desconto sob qualquer espécie, sob pena de responder o incitante por seus atos;

**Parágrafo Quarto:** Ante o disposto na Convenção nº 98 da OIT, convencionam as partes que o Sindicato patronal e empregadores, não farão quaisquer ingerências na entidade laboral, inclusive relativos à destinação de recursos financeiros ao mesmo;

**Parágrafo Quinto:** A Contribuição Assistencial se faz no interesse da Entidade Sindical subscritora e se destina a financiar os seus serviços sindicais, voltados para a assistência aos membros da respectiva categoria e para as negociações coletivas.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - BASE TERRITORIAL

Anahy, Assis Chateaubriand, Boa Vista da Aparecida, Braganey, Brasilândia do Sul, Cafelândia, Campo Bonito, Capitão Leônidas Marques, Cascavel, Catanduvas, Céu Azul, Corbélia, Entre Rios do Oeste, Formosa do Oeste, Francisco Alves, Guaíra, Ibema, Iguatu, Iracema do Oeste, Jesuítas, Lindoeste, Marechal Cândido

Rondon, Maripá, Mercedes, Nova Aurora, Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Palotina, Pato Bragado, Quatro Pontes, Santa Helena, Santa Lúcia, Santa Tereza do Oeste, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguçu, Terra Roxa, Toledo, Três Barras do Paraná, Tupássí e Vera Cruz do Oeste.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DESATENDIMENTO DAS ONTRIBUIÇÕES PATRONAIS

O não recolhimento das contribuições patronais, estabelecidas nas cláusulas e nos prazos fixados, importará em além da ação de cumprimento, a sujeição de multa de 2% (dois por cento) sobre os valores devidos, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO NOMINAL DE MEMPREGADOS

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

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

Fica instituída a contribuição patronal, que será recolhida em favor do Sindicato Patronal - SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO, ADMINISTRAÇÃO, INCORPORAÇÃO E LOTEAMENTOS DE IMÓVEIS E DOS EDIFÍCIOS EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DO PARANÁ – SECOV I - PR, pelos condomínios "independente do número de empregados", divididas em 2 (duas) parcelas iguais junto a Rede Bancária, respectivamente em 10/11/2013 e 10/12/2013.

### EDIFÍCIOS RESIDENCIAIS, COMERCIAIS E MISTOS:

UNIDADES/M2	DE 0 a 75 m2	De 76 m2 a 130 m2	De 131 m2 a 190 m2	De 191 m2 a 300 m2	Acima de 301 m2
00 a 06	R\$ 174,91	R\$ 196,05	R\$ 215,45	R\$ 232,78	R\$ 247,02
DE 7 A 12	R\$ 307,35	R\$ 344,13	R\$ 378,52	R\$ 408,94	R\$ 433,46
DE 13 A 18	R\$ 424,78	R\$ 475,84	R\$ 523,71	R\$ 565,60	R\$ 599,27
DE 19 A 24	R\$ 556,91	R\$ 623,77	R\$ 686,14	R\$ 740,90	R\$ 785,50
DE 25 A 60	R\$ 710,49	R\$ 795,58	R\$ 875,19	R\$ 945,28	R\$ 1.001,76
ACIMA DE 60	R\$ 856,64	R\$ 959,32	R\$ 1.055,11	R\$ 1.139,74	R\$ 1.208,18

\* a metragem acima descrita equivale à área construída.

## DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO

Estipula-se a multa de 1 (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 SEGUNDA - DISPOSIÇÕES FINAIS

Por estarem justos e contratados, firmam o presente instrumento em 06 (seis) vias de igual teor e valor, para abranger os seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pelas entidades sindicais da categoria econômica e convenientes e os empregados pertencentes às categorias profissionais do respectivo sindicato.

**CELITON ROCHA  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CASCAVEL**

**LILIANA RIBAS TAVARNARO  
PRESIDENTE**

**SINDICATO E C V L A I L IMOVEIS EDIF.COND.RES.C PARANA**