

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2009/2010 - C O N D O M Í N I O S

Pelo presente instrumento, de um lado, representando os empregadores o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO, ADMINISTRAÇÃO, INCORPORAÇÃO E LOTEAMENTOS DE IMÓVEIS E DOS EDIFÍCIOS EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DO PARANÁ - SECOVI-PR**, estabelecido à Rua Dr. Pedrosa, 475 – 8º andar, na cidade de Curitiba – Estado do Paraná, CNPJ 78.376.472/0001-30, representado por seu Presidente LUIZ CARLOS BORGES DA SILVA, RG nº 1.637.992 SSP/PR e CPF nº. 221.963.159-15, infra-assinado, devidamente autorizado pela assembléia geral, e de outro lado, representando os empregados o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PONTA GROSSA**, estabelecido na Rua Balduino Taques, nº. 480 - 3º andar - conj 4/5, na cidade de Ponta Grossa – Estado do Paraná, CNPJ nº. 77.037.661/0001-16, representado por seu Diretor Presidente José Guimarães, RG nº. 403.546 SSP/PR e CPF 150.539.119-91, infra-assinado, devidamente autorizado pela assembléia geral, tem justa e contratada a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

01 – VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, a partir de 1º de outubro de 2009 a 30 de setembro de 2010.

02 – ABRANGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os empregados em Condomínios de Edifícios e em Condomínios Residenciais, Comerciais e Mistos, e de Shopping Centers, de PONTA GROSSA, ARAPOTI, CARAMBEL, CASTRO, CURIÚVA, FERNANDES PINHEIRO, FIGUEIRA, IMBITUVA, GUAMIRANGA, IMBAÚ, IPIRANGA, IRATI, IVAÍ, JAGUARIAÍVA, MALLETT, ORTIGUEIRA, PALMEIRA, PIRAÍ DO SUL, PORTO AMAZONAS, REBOUÇAS, RESERVA, RIO AZUL, SÃO JOÃO DO TRIUNFO, SAPOEMA, SENGÉS, TEIXEIRA SOARES, TELÊMACO BORBA, TIBAGI e VENTÂNIA.

I – SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO:

03 – PISO SALARIAL: Ficam assegurados, para a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, bem como para os que laboram em jornada de 12x36, a partir de outubro de 2009, como garantia mínima os seguintes pisos salariais:

a) – Para as funções de FAXINEIRO, ASCENSORISTA OU OUTRAS NÃO ESPECIFICADAS, **R\$ 566,00** (Quinhentos e sessenta e seis reais);

b) Para as funções de PORTEIRO, VIGIA e GARAGISTA, **R\$ 624,50** (Seiscentos e vinte e quatro reais e cinquenta centavos);

c) Para a função de ZELADOR, **R\$ 720,00** (Setecentos e vinte reais);

d) Para as funções de Fiscal de Pisos de Shoppings, ou de Condomínios Comerciais, **R\$ 619,00** (Seiscentos e dezenove reais);

e) Para a função de Auxiliar Administrativo fica assegurado o piso salarial **de R\$ 619,00** (Seiscentos e dezenove reais);

03.01 – Para as funções de Porteiro Folguista, ou Vigia Folguista, em regime de turno de revezamento, com jornada de 06 (seis horas) diárias ou 36 (trinta e seis) horas semanais, piso salarial inicial de **R\$ 522,00** (Quinhentos e vinte e dois reais);

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho, deverão ser pagas sem correção nos seguintes prazos:

a) Dos meses de outubro, novembro e dezembro de 2009, até o quinto dia útil do mês de março de 2010;

b) Do 13º salário referente ao ano 2009 e dos salários de janeiro de 2010, até o quinto dia útil do mês de abril de 2010;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Pagamentos de diferenças salariais após as datas convencionadas nas letras "a" e "b" do parágrafo primeiro, sofrerão correção nos termos da legislação vigente.

04 – REAJUSTE SALARIAL: Fica convencionado, que a partir de 1º outubro de 2009, os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, serão reajustados no percentual de

6% (seis por cento) incidentes sobre os salários devidos em outubro de 2008, já reajustados pela CCT anterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A correção dos salários dos empregados admitidos após 1º outubro/2008 será proporcional aos meses trabalhados, conforme os seguintes índices:

Mês	Reajuste	Mês	Reajuste
Outubro/08	6,00%	Abril/09	3,00%
Novembro/08	5,50%	Maio/09	2,50%
Dezembro/08	5,00%	Junho/09	2,00%
Janeiro/09	4,50%	Julho/09	1,50%
Fevereiro/09	4,00%	Agosto/09	1,00%
Março/09	3,50%	Setembro/09	0,50%

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 outubro de 2009. Não serão compensados os aumentos salariais determinados por promoção, transferência de cargo, equiparação salarial por ordem judicial, término de aprendizagem ou implimento de idade.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As condições de antecipação e reajuste dos salários aqui estabelecidos englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização salarial ocorrentes no mês de outubro de 2009.

PARÁGRAFO QUARTO - As eventuais antecipações, reajuste ou abonos, espontâneos ou compulsórios, que vierem a ser concedidos após outubro de 2009, serão compensados com eventuais reajustes determinados por leis futuras ou disposição de outras convenções ou aditivos firmados pelas partes.

05 – PAGAMENTO DE SALÁRIOS: A remuneração dos empregados deverá ser paga nos prazos legais;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O descumprimento do prazo acima, ressalvada a ausência do empregado, importará em multa equivalente a 10% (dez por cento) da remuneração devida, devendo ainda as importâncias devidas ser atualizadas monetária e diariamente, até a data do efetivo pagamento, em favor do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Se o pagamento do salário for efetuado através de cheque, o empregador concederá ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo.

06 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO: Os empregadores ficam obrigados ao fornecimento de comprovantes de pagamento aos empregados, com discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, inclusive no caso de pagamento através de depósitos.

07 – PAGAMENTO REFEIÇÃO: Os empregados que, em regime de trabalho extraordinário, laborarem após as 19h00min (dezenove horas), terão direito a uma refeição a ser paga pelo empregador, ou a um pagamento equivalente a R\$ 4,80 (quatro reais e oitenta centavos) por dia em que ocorrer tal situação.

08 – PAGAMENTO DO PIS: Os empregadores providenciarão para que o pagamento do PIS seja feito no local de trabalho e, assim não o fazendo, deverão conceder licença remunerada de ½ (meio) período, no período da tarde, para que o empregado possa efetuar o recebimento, desde que comprovado o recebimento.

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

10 – MENSALIDADES DO SINDICATO: Os empregadores ficam obrigados a descontar de seus empregados as mensalidades devidas ao sindicato profissional, conforme relação encaminhada, e a efetuar o recolhimento das importâncias descontadas ao sindicato até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

11 – 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,

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2009/2010 - C O N D O M Í N I O S

assistência médica e odontológica, previdência privada e farmácia, desde que expressamente autorizados pelos empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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 ficará de posse do empregado.

12 – RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO POR DANO: Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto só será lícito, desde que tenha sido causado pelo empregado por negligência ou imprudência no exercício de suas atribuições.

II – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS:

13 – HORAS EXTRAS: As horas extras somente serão consideradas quitadas quando constarem do envelope de pagamento ou contracheque, cuja cópia será entregue ao funcionário no ato do pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO - A média das horas extras deverá ser computada para pagamento de férias, 13º salários e verbas rescisórias.

14 – ANUÊNIO: Todos os empregados terão 2% (dois por cento) sobre os seus salários a título de anuênio, por ano de serviço prestado para o mesmo condomínio, limitado a 36% (trinta e seis por cento), que deverá ser pago discriminadamente;

PARÁGRAFO ÚNICO: Para os efeitos exclusivos desta cláusula, não será computado o tempo de serviço anterior a 1º de Outubro de 1982, ressalvando-se, todavia para os próximos aumentos, a data de concessão a coincidir com a data de admissão do emprego.

15 – ADICIONAL NOTURNO: O adicional noturno será de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal, considerando-se para efeito desta cláusula o horário compreendido entre as 22h00min (vinte e duas horas) de um dia às 05h00min (cinco horas) do dia seguinte.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os que trabalham em escala 12x36, conforme previsto na cláusula 63, fica garantido o adicional noturno de 30% (trinta por cento, como condição mais benéfica e compensatória a afastar a redução da hora noturna);

PARÁGRAFO SEGUNDO: A transferência do empregado para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno (Enunciado nº 265, do TST);

PARÁGRAFO TERCEIRO: Havendo a prorrogação da jornada de trabalho além do limite das 05h00min(cinco horas), estabelecido no *caput* deste artigo, permanece a obrigação do pagamento do adicional noturno sobre as horas que excederem o limite;

PARÁGRAFO QUARTO: A hora do trabalho noturno será computada como sendo de 52 minutos e 30 segundos, sendo inclusive a redução aplicável quando houver a prorrogação além do limite das 05h00min horas previsto no *caput* deste artigo;

PARÁGRAFO QUINTO: A hora noturna reduzida não se aplica aos empregados que trabalharem no regime 12x36, conforme previsto no parágrafo 4º da cláusula 19 desta Convenção de Trabalho.

16 – CESTA BÁSICA/AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: Os empregadores fornecerão obrigatoriamente, aos empregados mensalistas que percebam independente do recebimento ou não de outras verbas salariais, salário fixo mensal de até 10% por cento) acima do piso salarial referente à função exercida, uma cesta básica de alimentos, podendo tal benefício ser substituído pelo fornecimento de tickets, no valor de R\$90,00 (Noventa reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os empregados que exerçam a função de porteiro folguista contratados em regime de revezamento, será devido o benefício acima.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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).

17 – VALE TRANSPORTE/LIMITE DE DESCONTO: Os empregadores fornecerão Vale Transporte aos seus empregados na forma da Lei, podendo descontar dos salários dos empregados beneficiados, o limite máximo de 3% (três por cento) sobre o salário base.

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

19 – SEGURO DE VIDA – Em favor de cada empregado, o condomínio manterá seguro de vida em grupo, cujo benefício deverá observar as seguintes coberturas:

- a) Um capital básico de R\$ 18.000,00 (Dezoito 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 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 e do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares e em Turismo e Hospitalidade de Ponta Grossa, que estejam em perfeitas condições de saúde, em plena atividade de trabalho e que tenham até 65 (sessenta e cinco) anos, na data da contratação do empregado.

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

III – CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES:

21 – RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEDITIDOS: Os empregadores entregarão ao Sindicato Profissional, desde que solicitadas cópias das relações de empregados admitidos e demitidos.

22 – CONTRATO DE TRABALHO: Todo o acordo individual ou coletivo que altere as condições de trabalho, inclusive horário e função, somente terá validade se realizado com a assistência da entidade profissional nos termos do Art. 468 da CLT.

23 – VALIDADE DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado com a data de início datilografada e assinatura do empregado sobre a referida 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.

24 – COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DISPENSA: O empregador deverá comunicar por escrito e previamente ao empregado os fatos que motivaram sua despedida por justa causa, sob pena de nulidade da mesma.

25 – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO TRABALHISTA: Nos prazos legais, as verbas rescisórias deverão ser pagas em dinheiro ou cheque administrativo. Caso a homologação da rescisão não possa ser marcada dentro dos prazos legais, por falta de disponibilidade de horários,

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2009/2010 - C O N D O M Í N I O S

poderão ser pagas mediante depósito em conta corrente ou poupança do empregado, para posterior homologação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento das verbas rescisórias mediante depósito em conta corrente ou poupança, somente será considerado válido para quitação, no caso em que o empregador tenha procurado o SINDEHTUR para homologação, em antecedência de, no mínimo 5 (cinco) dias, do prazo final, no caso de aviso prévio indenizado, e de 20 (vinte) dias, no caso de exigência de cumprimento de aviso prévio, e não tenha sido possível o agendamento de homologação no prazo legal. Ocorrendo esta hipótese, o SINDEHTUR fornecerá ao empregador documento agendando a data da homologação, obrigando-se o empregador a informar por escrito e mediante recibo ao trabalhador, esta data e horário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ocorrendo situação prevista do Parágrafo Primeiro, e não comparecendo o empregador, na data agendada, ou não comparecendo o trabalhador, e o empregador não demonstrar que este havia sido comunicado por escrito da data e horário, ficará o empregador obrigado ao pagamento de multa equivalente ao salário de um mês. Servirá de comprovante da comunicação ao empregado, o comprovante de que foi devidamente postado nos Correios o envio de correspondência via AR.

26 – INDENIZAÇÃO ADICIONAL: O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, terá direito à indenização adicional equivalente a 1(um) salário mensal, de acordo com o artigo 9º da Lei 7.238/1984.

27 – ZERAMENTO POR OCASIÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO: Por ocasião da rescisão de contrato de trabalho o empregador deverá reajustar o salário do empregado até a data da efetiva baixa, com o índice estabelecido para reajuste dos salários da categoria, independentemente do mês em que ocorrer a baixa.

28 – CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO: O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado, contra recibo, esclarecendo se o mesmo será cumprido ou indenizado.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregador deverá, por ocasião do aviso prévio, esclarecer o empregado sobre sua opção de redução da jornada diária em duas horas, ou dispensa do trabalho nos últimos 07 (sete) dias do aviso prévio se este for de 30(trinta) dias. Na oportunidade o empregado assinará a opção escolhida.

PARÁGRAFO TERCEIRO: No aviso prévio, o empregador deverá indicar o dia, hora e local onde o empregado deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias, sob pena de não poder alegar a ausência do empregado como razão para o não pagamento das mesmas no prazo legal;

PARÁGRAFO QUARTO: 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 da solicitação e concessão da dispensa.

29 – ANALFABETO AVISO PRÉVIO/RESCISÃO: Nos documentos de aviso prévio e rescisão de contrato de trabalho, relativos a empregados que não saibam ler, os empregadores além de sua impressão digital ou assinatura, deverão fazer constar duas testemunhas.

30 – CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL: Poderá ser feito contrato de trabalho em regime de tempo parcial, obedecendo à legislação em vigor.

31 – MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS: O empregador, independente da multa prevista no Art. 477 da CLT, incorrerá na multa de 2% (dois por cento), mais correção monetária pelo INPC, incidente sobre o montante das verbas rescisórias, na hipótese de, ocorrendo rescisão de contrato, não serem pagas ditas verbas nos prazos legais, multa esta que incidirá por mês de atraso, até a satisfação da obrigação, salvo se tiver demonstrado

controvérsia fundada, podendo, em caso de não comparecimento do empregado para o recebimento, o empregador se eximir desta multa mediante comunicação ao sindicato profissional nas 48 (quarenta e oito) horas subseqüentes ao vencimento daquele prazo, ao Sindicato Profissional mediante comprovação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As verbas independente e cumulativamente com as multas retro deverão ser pagas devidamente atualizadas, monetária e diariamente, desde a data em que eram devidas até a data do efetivo pagamento;

PARÁGRAFO SEGUNDO: O tempo de serviço previsto no Parágrafo Primeiro do Artigo 477 da CLT fica, para os devidos efeitos dos convenientes, reduzidos para 06 (seis) meses de serviço.

32 – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA: Os empregadores deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, para concessão de benefícios aos empregados, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

33 – DESOCUPAÇÃO DO IMÓVEL: Os empregados que residirem em imóvel do empregador, por ocasião da rescisão de contrato de trabalho, deverá 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 este, devendo as chaves do imóvel ser entregues impreterivelmente por ocasião do pagamento de verbas rescisórias.

34 – CARTEIRA DE TRABALHO – ANOTAÇÕES: Os empregadores efetuarão as devidas anotações da Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, inclusive o registro do contrato de trabalho e a anotação da real função exercida, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de multa em valor equivalente a remuneração de um dia de trabalho do empregado, por dia de atraso, em favor do empregado.

35 – FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS: Os empregadores fornecerão aos seus empregados, cópias de todos os documentos por eles assinados.

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

36 – COMPARECIMENTO DO EMPREGADO EM CURSOS: Os empregadores, quando possível, assegurarão aos empregados, para que os mesmos participem de eventos profissionalizantes tais como cursos, seminários, palestras, encontros, etc., o pagamento dos salários e demais direitos como se trabalhando estivessem.

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

38 – ESTABILIDADE DO MILITAR: Fica assegurada aos trabalhadores em idade de convocação para o serviço militar, estabilidade no emprego, desde o alistamento, até 60 (sessenta) dias após a baixa ou desincorporação.

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

V – JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS:

40 – JORNADA 12 X 36: 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.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2009/2010 - C O N D O M Í N I O S

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 à redução prevista na Portaria TEM 42/2007, conforme condições expressas na cláusula 48.

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. O labor realizado em feriados oficiais nacionais, também sob esse regime especial, contudo, não está compreendido nessa compensação, devendo ser remunerado com adicional de 100% (artigo 9º da lei nº. 605/49).

PARÁGRAFO QUARTO: Fica estabelecido que no regime de 12X36, ainda que cumprido em horário noturno, a hora será considerada normal de 60 (sessenta) minutos, garantido, sempre, o adicional noturno respectivo de 30% (trinta por cento), como condição mais benéfica e compensatória a afastar a redução da hora noturna.

PARÁGRAFO QUINTO: A faculdade de adoção da jornada especial de 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.

41 – PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO PARA ESTUDANTE: Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho de empregados estudantes, desde que expressem o seu desinteresse pela citada prorrogação e que comprovarem situação escolar.

42 – REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA: Aos empregadores, mediante anuência expressa do Ministério do Trabalho e Emprego, é facultado reduzir o intervalo intrajornada dos empregados, desde que obedecido o mínimo de 15 minutos, nos termos da Portaria MTE 42/2007, e desde que mantenha no local de trabalho instalações adequadas para que o empregado faça sua refeição, seguindo os seguintes requisitos mínimos:

- a) Boas condições de higiene e conforto;
- b) Água limpa para higienização;
- c) Mesas e assentos em número suficiente;
- d) Instalações sanitárias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Aos empregados que trabalharem no regime 12X36, o intervalo intrajornada será de, no mínimo, 30 minutos, e o empregador poderá, a seu critério, dividir o período em até dois intervalos de 15 minutos cada.

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

43 – COMPENSAÇÃO DE JORNADA: Fica estabelecida a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre os empregadores e empregados para compensação e prorrogação da jornada de trabalho observadas as disposições contidas no título VI da CLT, o qual deverá ser encaminhado à entidade dos empregados para registro e arquivado.

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

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

45 – DESCANSO SEMANAL: Fica convencionado que o descanso semanal remunerado dos empregados deverá recair em pelo menos 01 (um) domingo por mês para os de sexo masculino, e 02 (dois) domingos por mês para as mulheres.

46 – CARTÕES PONTO: Os empregadores deverão instituir cartões-ponto ou livro-ponto, para que os empregados registrem as jornadas efetivamente laboradas.

47 – AUSÊNCIAS LEGAIS: Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, as seguintes situações e períodos:

- a) 1 (um) dia por semestre para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até (6) seis anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.
- b) 4 (quatro) dias, por motivo de casamento, contados da data do evento;
- c) 2 (dois) dias no caso de falecimento de cônjuge, sogro, sogra, descendentes e ascendentes, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica, mais o dia da ocorrência do fato;
- d) 1 (um) dia, no caso de necessidade de internamento hospitalar de cônjuge ou filhos, e para obtenção de documentos legais, desde que devidamente comprovadas;
- e) Serão abonadas as faltas do empregado estudante vestibulando, desde que comprovadamente decorrerem da prestação de exames.
- f) 5 (cinco) dias no caso de nascimento de filho (Licença Paternidade).

48 – ESCALAS: Os empregadores deverão dar ciência da escala de folgas com antecedência mínima de 07 (sete) dias do início das mesmas, quando houver trabalho aos domingos e feriados.

49 – PERMANÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO: 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.

VI – FÉRIAS E LICENÇAS:

50 – INÍCIO DAS FÉRIAS: 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.

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

52 – 1/3 DE FÉRIAS: O pagamento das férias a qualquer título, será sempre acrescido de 1/3 (um terço) constitucional, inclusive para os efeitos do Art. 144 da CLT.

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

54 – LICENÇA AOS DIRIGENTES SINDICAIS: Os empregadores se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados Dirigentes Sindicais que não estejam licenciados a serviços do Sindicato Profissional, quando participarem de encontros, reuniões, congressos, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada pelo Sindicato com antecedência mínima de 05 (cinco) dias desde que não superior a 10 (dez) dias por ano.

VII – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR:

55 – LOCAL PARA REFEIÇÕES: Os sindicatos convenientes recomendam aos empregadores, na medida em que houver condições

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2009/2010 - C O N D O M Í N I O S

físicas e de acordo com as normas municipais, que providenciem locais adequados para que os empregados possam fazer suas refeições.

56 – ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO: O empregador, havendo condições técnicas, autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa de atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro, e serão diligentes no caso de presenças de condôminos e visitantes.

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

58 – UNIFORMES: Havendo exigência de utilização de uniformes, estes serão fornecidos gratuitamente pelos empregadores, obrigando-se os empregados a devolvê-los por ocasião de sua reposição ou rescisão 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.

59 – EXAMES MÉDICOS: Os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais deverão ser custeados pelo empregador.

60 – ATESTADOS MÉDICOS: Os atestados médicos fornecidos por profissionais credenciados pelo Sindicato Profissional terão a mesma validade daqueles firmados pela Previdência, devendo constar dos mesmos o CID. As declarações de comparecimento deverão trazer os horários de chegada e saída do Sindicato, sendo que estas horas, mais as necessárias ao deslocamento até a empresa, serão devidamente pagas como se trabalhadas.

61 – ESTOJO PARA PRIMEIROS SOCORROS: Os empregadores manterão no local de trabalho, estojo contendo medicamentos necessários ao tratamento de primeiros socorros.

VIII – RELAÇÕES SINDICAIS:

62 – SINDICALIZAÇÃO: Os convenentes ajustam que não serão colocados obstáculos à sindicalização dos empregados, de acordo com o que preceitua o Art. 543 da CLT

63 – ASSOCIAÇÃO AO SINDICATO: Recomendarão os Srs. Síndicos que seus empregados, quando da admissão destes, procurem o Sindicato Profissional para orientá-los e associarem-se para usufruírem os benefícios oferecidos.

64 – AVISOS E CONVOCAÇÕES: Os empregadores permitirão ao Sindicato Profissional a fixação em local visível aos empregados de aviso, convocações de assembléias e material atinente à sindicalização.

65 – CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS: Os empregadores procederão aos descontos das contribuições devidas pelos empregados nos prazos Informados nas guias de recolhimentos, sob as penas da aplicação do Art. 600 da CLT em caso de desatendimento. Prazo para oposição ao desconto pelos empregados será dado publicidade pela imprensa escrita.

66 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 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 DO PARANÁ – SECOV I - PR, pelos condomínios "independente do número de empregados", divididas em 2 (duas) parcelas iguais junto a Rede Bancária, respectivamente em 10/03/2010 e 10/07/2010.

UNIDADES	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*
Até 6	140,18	157,10	172,66	186,54	197,95
DE 07 A 12	246,31	275,77	303,35	327,73	347,36
DE 13 A 18	340,41	381,34	419,69	453,26	480,25
DE 19 A 24	446,29	499,88	549,86	593,75	629,48
DE 25 A 60	569,37	637,54	701,36	757,53	802,81
ACIMA DE 61	686,49	768,79	845,54	913,35	968,21

* a metragem acima descrita equivale à área construída

67 – DESATENDIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL: O não recolhimento da Contribuição Patronal estabelecidas na cláusula "62" no prazo fixado importará na sujeição de multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, e correção monetária.

IX – DISPOSIÇÕES GERAIS:

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

69 – PENALIDADES: Estipula-se a multa de ½ (meio) Piso Salarial do empregado, por empregado, no caso de descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva, multa esta devida ao empregado prejudicado, facultando ao Sindicato Profissional ingressar com ação pleiteando a multa devida.

Curitiba, 18 de fevereiro de 2010

SECOVI

SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO, ADMINISTRAÇÃO, INCORPORAÇÃO E LOTEAMENTOS DE IMÓVEIS E DOS EDIFÍCIOS EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DO PARANÁ

LUIZ CARLOS BORGES DA SILVA
Diretor Presidente
CPF 211.963.159-15

SINDEHTUR

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PONTA GROSSA

JOSÉ GUIMARÃES
Diretor Presidente
CPF 150.539.119-91