

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003221/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/10/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR050892/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.206712/2025-64
DATA DO PROTOCOLO: 01/09/2025

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

SINDICATO TRAB EMPRESAS ADMINIST CONSORCIOS ESTADO PR, CNPJ n. 40.311.201/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSELAINE APARECIDA DUBIELA;

E

SINDICATO NACIONAL DOS ADMINISTRADORES DE CONSORCIO, CNPJ n. 43.058.148/0001-90, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). WILLIAM JEFFERSON MACIEL FERNANDES;

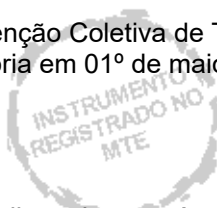
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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) **TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ADMINISTRAÇÃO DE CONSORCIOS**, com abrangência territorial em PR, com abrangência territorial em PR.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Acordam as partes acerca da concessão de reajuste salarial a todos os trabalhadores das Administradoras de Consórcios no Estado do Paraná, devendo ser reajustados a partir de 1º de maio de 2025, data-base da categoria, em 6% (seis por cento).

§ 1º Serão compensadas eventuais antecipações concedidas no período compreendido entre 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025, salvo as decorrentes de promoções, termos de aprendizagem, transferências de cargo ou função, de estabelecimento, localidade e de equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

§ 2º As eventuais antecipações, reajustes ou abonos, espontâneos ou compulsórios que vierem a ser concedidos após maio de 2025 serão compensados com reajustes determinados por Leis futuras ou Termo Aditivo firmado pelas partes.

§ 3º Os empregados admitidos após a data-base maio/2024 terão a correção salarial na proporção da data de admissão na empresa, com aplicação do índice no período trabalhado.

§ 4º Para os efeitos do disposto no parágrafo terceiro acima, a fração ou superior a 15 (quinze) dias, será considerado o mês trabalhado.

§ 5º Para efeito de quitação de diferenças incidentes sobre salários, demais verbas e direitos recebidos pelos empregados, o reajuste salarial retroativo à data-base, 1º de maio de 2025, deverão ser pagas a cada empregado, integralmente, até o mês de pagamento do salário referente ao mês de **julho/2025**.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO/PISO SALARIAL

Ficam assegurados os seguintes pisos salariais, a partir de 1º de maio de 2025:

- a) Funções Administrativas: R\$2.120,00 (dois mil, cento e vinte reais);
- b) Empregados em copa, zeladores, porteiros, Office-boys e mensageiros: R\$ 1.944,88 (um mil, novecentos e quarenta e quatro reais e oitenta e oito centavos).

SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA

CLÁUSULA QUINTA - COMISSIONISTAS

A todos os empregados comissionistas assegura-se a garantia salarial mínima de pagamento mensal de R\$2.012,20 (dois mil e doze reais e vinte centavos), quando suas comissões não atingirem este montante, de modo que nenhum empregado comissionista poderá ter renda bruta menor do que tal valor lançado em seu recibo mensal de salário.

§ 1º As empresas fornecerão a cada comissionista relatório com o valor total de suas vendas até 30 dias após o pagamento do salário.

§ 2º Fica vedada a inclusão da parcela correspondente ao repouso semanal remunerado 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.

§ 3º Os comissionistas, puros ou mistos, terão também a mesma garantia salarial mínima contida no caput desta cláusula.

§ 4º a venda de cota de grupo de consórcio será considerada consumada (efetiva) com a confirmação de pagamento da (quarta) parcela mensal pelo consorciado.

- a) A comissão devida ao empregado pela venda da cota poderá ser paga de uma só vez ou em parcelas, mas a possibilidade de estorno prevista no parágrafo sexto será aplicável apenas para as empresas que parcelem em menos de 4 (quatro) vezes o pagamento das comissões;

b) Para as empresas que pagarem a comissão de forma parcelada, o valor que for parcelado (isto é, o saldo que não tenha sido pago imediatamente ao pagamento da primeira parcela) terá um acréscimo de 5% (cinco por cento) por parcela;

§ 5º As empresas que já fazem o pagamento da comissão parcelada, deverão pagar no mínimo 40% (quarenta por cento) do percentual estipulado da comissão, no mês correspondente a realização das vendas, contra a entrega, pelo vendedor, da proposta firmada pelo cliente, acompanhada dos respectivos pagamentos da primeira mensalidade e o restante diluído nas demais parcelas de comissão, observando a possibilidade de estorno destacada no parágrafo quarto, item (a);

§ 6º Havendo pagamento de parcela ou parcelas de comissão ao vendedor antes de confirmado o recolhimento da quarta (4a) parcela pelo consorciado, e se nesse lapso de tempo o consorciado desistir de participar do grupo, o empregador terá direito de estornar ou ter restituída a importância correspondente ao máximo de 60% (sessenta por cento) dos valores pagos a título de comissão.

§ 7º Se a desistência for posterior ao pagamento da 4a (quarta) parcela devida pelo consorciado, não caberá estorno ou devolução da comissão paga.

§ 8º No caso de a venda da cota ser cancelada antes da constituição do grupo de consórcio ou de pagamento da parcela, antes da efetiva participação em assembleia, ou ter sido efetuado por meio de cheque sem provisão de fundos, o valor do estorno será integral.

§ 9º A forma e modo de restituição de valores de que trata esta cláusula serão previamente ajustadas entre o empregador e o empregado comissionista, não podendo ultrapassar a 30% (trinta por cento) da remuneração líquida mensal do empregado, ficando o restante a ser restituído nos meses seguintes, mas sempre observando a limitação de 30% da remuneração líquida.

§ 10º Em caso de reativação de uma cota, no prazo de até 12 (doze) meses após o seu cancelamento, o valor eventualmente estornado e/ou o que não tiver sido pago ao vendedor será devolvido ou pago no mês imediatamente posterior. Caso haja um novo cancelamento da cota e o consorciado não tenha pago as quatro parcelas, haverá um novo estorno.

§ 11º Em caso de demissão, a empresa deverá quitar integralmente os valores devidos a título de comissões, junto com as demais verbas rescisórias devidas, sob pena de multa, conforme os prazos e termos do art.477 da CLT.

§ 12º Caso haja pagamento parcelado a título de comissões futuras, após a rescisão, a empresa deverá proceder à rescisão complementar, respeitando o prazo máximo do 5º dia útil do mês subsequente ao recebimento da parcela paga pelo consorciado.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão proceder ao desconto em folha de pagamento, de seguros de vida, refeições, assistência médica, associação de empregados, mensalidades de associados do sindicato e outros que o empregado autorizar individual e expressamente, respeitando-se os limites percentuais legais de desconto.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS



As horas extras serão pagas com a aplicação de 65% (sessenta e cinco por cento) para até as 20 (vinte) primeiras horas extras mensais apuradas e de 100% (cem por cento) para as excedentes.

§ 1º A jornada de trabalho será controlada através de livros ponto, cartão ponto ou ponto magnético, devendo a forma de controle estar de acordo com a legislação vigente.

§ 2º Aos empregados estudantes somente será permitida a prorrogação do horário de trabalho desde que expressamente manifestado o seu interesse.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão aos seus empregados, por dia de trabalho, refeição in natura por meio de restaurante próprio ou de convênios ou, alternativamente, fornecerão vale refeição destinada à aquisição de refeições prontas.

§ 1º Haverá a participação financeira do empregado, baseado no artigo 143, inciso III, da Portaria MTP n° 672, de 2021, no que tange ao custo da refeição.

§ 2º A administradora que não oferecer refeitório/restaurante para a alimentação de seus empregados, ou que não tenham tal benefício ainda implantado, concederão tickets restaurante no valor unitário mínimo de R\$31,00 (trinta e um reais), para cada dia de trabalho do empregado, sendo que na condição do funcionário ser associado ou aderente da cláusula referente à mensalidade associativa, o valor diário será de R\$35,00 (trinta e cinco), cientes as empresas de que a concessão de valor MENOR do que o mínimo ao empregado não aderente à cláusula referida constitui descumprimento convencional e prática antissindical.

§ 3º Para os empregados associados ao SINTRACON, conforme cláusula referente à mensalidade associativa, o valor diário do vale refeição, será de R\$35,00 (trinta e cinco reais). Cientes as empresas de que a concessão de valor MENOR do que o mínimo ao empregado associado, constitui descumprimento convencional e prática antissindical.

§ 4º Cabe ao empregador informar o benefício diferenciado a todos os empregados, orientando para que acessem o site do SINTRACON preencha a ficha de filiação, para que autorizem o desconto da mensalidade associativa, conforme a cláusula mencionada nos §§ 39 e 42, para que tenham o direito ao recebimento do vale refeição no valor de R\$35,00 (trinta e cinco reais). Após a assinatura da ficha de associação, no mês subsequente, o empregador encaminhará ao SINTRACON as fichas de associação e a relação nominal dos empregados que se associaram.

§ 5º O número de tickets restaurante/refeição deverá corresponder ao número de dias úteis efetivamente trabalhados, excluído sábado se não houver expediente na empresa, bem como o período de férias, licença ou afastamento.

§ 6º As empresas que já fornecem auxílio-alimentação ou vale-refeição, ficam obrigadas a fornecer 05 benefícios da maneira e modo já praticados, sem qualquer alteração e respeitadas às estipulações mais benéficas aos empregados, não podendo reduzir o valor já concedido.

§ 7º O empregador que possuir refeitório próprio deverá cumprir os termos da RDC n° 216/2004, da ANVISA Agência Nacional de Vigilância Sanitária; formar comitê de funcionários exclusivos da categoria de consórcios, sendo que um dos funcionários participantes deverá ser indicado pelo sindicato, para avaliar a adequação das instalações do refeitório, quanto à higiene, temperatura ambiente, organização, qualidade nutricional da refeição oferecida e variedade do cardápio.

§ 8º Para efeito do disposto no parágrafo anterior, o empregador deverá estimular as atividades do comitê de funcionários para sugerir a correção de eventual desconformidade e sugerir melhorias, igualmente, e efetuar pesquisa periódica, a cada seis meses, para aferir a satisfação dos funcionários. Essa pesquisa de satisfação, assinada pelo comitê dos funcionários, deverá ser enviada ao sindicato, até 10 dias após a conclusão da respectiva pesquisa.

§ 9º No caso de a empresa possuir refeitório próprio, mas determinar trabalho em home Office aos seus empregados, deverá fornecer o vale refeição enquanto durar o novo regime de trabalho, nos termos desta cláusula.

§ 10º Em caso de trabalho remoto/home Office, o empregador deverá manter o fornecimento de vale refeição/alimentação, desde o início do período de trabalho em home Office.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA NONA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio, em função de demissão sem justa causa, será contado na proporção prevista em lei e com as seguintes ampliações consensuais:

- a) 90 (noventa) dias, para o empregado que contar de 20 (vinte) a 25 (vinte e cinco) anos de serviço na mesma empresa;
- b) 105 (cento e cinco) dias, para o empregado que contar de 25 (vinte e cinco) a 30 (trinta) anos de serviço na mesma empresa;
- c) 120 (cento e vinte) dias, para o empregado que contar acima de 30 (trinta) anos de serviço na mesma empresa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - RESCISÃO CONTRATUAL

Nos termos do art. 482, CLT havendo demissão por justa causa pelo empregador, este poderá realizar a homologação da rescisão contratual no sindicato, efetuando. Agendamento prévio, apresentando todos os documentos necessários para a homologação.

Parágrafo único. O SINTRACON de modo imparcial, não se manifesta a respeito dos motivos que causaram as rescisões por justa causa.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE GESTANTE

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade e desde o momento em que seja confirmada a gravidez, através de atestado médico entregue ao empregador, contra recibo, até a formalização da rescisão do contrato, consoante o art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT.

Parágrafo único. Havendo interesse de rescisão do contrato de trabalho por parte da empregada gestante, tal rescisão deverá ser homologada pelo Sindicato Profissional, mediante comunicado, Por escrito, em três (três) vias, seja de próprio punho, seja por processo mecanográfico, devendo tal documento ser assinado pela empregada gestante.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÉ-APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente manifestarem por escrito na vigência de seu contrato de trabalho, a condição de estarem a um máximo de 12 (doze) meses da data da aquisição do direito à aposentadoria e que contem com um mínimo de 10 (dez) anos de serviço na atual empresa, fica assegurado, em caso de

dispensa sem justa causa, o pagamento pela empresa ou reembolso das contribuições ao INSS até completarem o período aquisitivo, com base no último salário ou respeitado o teto máximo.

Parágrafo único. Completados os 30 (trinta) anos de serviço ou período necessário à obtenção de aposentadoria especial sem que o empregado a requeira, fica extinta esta garantia opcional.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

Fica convencionado que, conforme nova redação do parágrafo 29, do art. 59, da CLT não haverá acréscimo de salário, desde que o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 120 (cento e vinte) dias, à soma das jornadas semanais previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

§ 1º Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do caput desta cláusula, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. Caso o trabalhador seja devedor por horas não compensadas, o valor do seu débito poderá ser abatido no "zeramento" trimestral ou na rescisão, o que ocorrer primeiro.

§ 2º As empresas poderão também ajustar diretamente com seus empregados o sistema de jornada de trabalho de 12 x 36 horas.

§ 3º Durante a vigência desta convenção, as empresas poderão ajustar com seus empregados, sistemas de compensação de jornadas com finalidade de suprimir trabalho em dias intercalados entre feriados, dias santos e repousos, sendo que a jornada suprimida será recuperada mediante prestação de serviço em outros dias, na forma que vier a ser pactuada pelas partes.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, COMPENSAÇÃO E REDUÇÃO

Fica estabelecida possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, entre empresa e empregados, com a participação do SINTRACON, para compensação, prorrogação e redução da jornada de trabalho.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INTERVALO PARA DESCANSO

Os empregadores, havendo condições de segurança, permitirão que seus empregados permaneçam no recinto de trabalho, para gozo de intervalo para descanso e alimentação de acordo com o art. 71 da CLT. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

Parágrafo único. Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanches, nas empresas que observem tal critério, serão computados como tempo de serviço.

FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ATESTADO MÉDICO



O atestado médico deverá ser entregue pelo empregado no prazo de até 48 horas, contados do retorno ao trabalho, sob pena de não ser considerado para justificar ausência ao trabalho.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONCESSÃO DE FÉRIAS - FRACIONAMENTO

É facultado ao empregado requerer o fracionamento de suas férias em três períodos, desde que acordado com seu empregador e observados as condições e os limites estabelecidos na legislação vigente.

Parágrafo único. Ficarà a critério do empregador o pagamento integral das férias no primeiro período de concessão de férias ou proporcional a cada um dos períodos de fruição de férias.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

No caso de pedir demissão, o empregado com menos de 12 (doze) meses terá direito a férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos), por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

A empresa com contingente maior de 20 (vinte) empregados por estabelecimento, concederá licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos, no exercício de seu mandato e no máximo 10 (dez) dias por ano, para participação de reuniões, conferências, congressos e simpósios. Esta licença deverá ser solicitada pela entidade sindical com antecedência mínima de 10 (dez) dias, limitando-se a um dirigente por empresa, por vez.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA - UNIFORME

Em caso de exigência, pela empresa, de uniformes, o custo será de responsabilidade do empregador.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

De acordo com artigo 545 parágrafo único da CLT, desde que autorizado pelos empregados, às empresas são obrigadas a descontar em folha de pagamento as mensalidades dos associados, mediante notificação do SINTRACON, recolhendo ao mesmo até o 10º (décimo) dia do mês subsequente àquele que originou o desconto mediante relação.

§ 1º Aos associados do SINTRACON caberá o benefício ampliado da cláusula de Auxílio Refeição/Alimentação/Refeitório.

§ 2º O empregador não poderá, por motivo de associação do empregado ao sindicato, fazer qualquer tipo de discriminação, ou mesmo dispensá-lo do emprego por se associar.

§ 3º Sempre que houver desligamento de empregado associado, a empresa comunicará ao SINTRACON.

§ 4º Eximem-se as empresas de quaisquer responsabilidades decorrentes de eventuais questionamentos quanto ao desconto da mensalidade associativa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL

Os empregados em Empresas Administradoras de Consorcio são responsáveis pela manutenção e funcionamento da entidade sindical, desta forma autorizarão os seus empregadores a descontar em folha de pagamento de seus salários em favor do SINTRACON independentemente de serem associados e pagarem a mensalidade associativa, o Valor de R\$ 39,34 (trinta e nove reais e trinta e quatro centavos), em uma única parcela no mês de setembro de 2025.

Esta contribuição se destina a manutenção das atividades administrativas sindicais e como garantia de negociação salarial. Os valores descontados deverão ser repassados, pelo empregador, ao SINTRACON, através de transferência bancária CEF, ag. 0373, C/C: 2287-3, Op. 003, podendo ser pelo PIX CNPJ 40.311.201/0001-24. O repasse deverá ocorrer até o 10º dia útil do mês subsequente ao desconto. As empresas deverão enviar ao SINTRACON cópias dos comprovantes de depósito, e o número de contribuintes, através do e-mail sintraconpr@sintraconpr.org.br.

§ 1º Dos empregados admitidos após a data base e que não sofrerem o desconto previsto na cláusula 21ª terão o desconto proporcional ao período, bem como os empregados que retornaram de férias ou de licenças, terão os descontos no mês de retorno, sendo que nestes casos a contribuição deverá ser recolhida até o 10º (décimo) dia do mês subsequente.

§ 2º O pagamento desta contribuição negociada, não configura filiação ao SINTRACON, não caracterizando violação ao art. 5º. XX da Constituição Federal.

§ 3º O SINTRACON assume total responsabilidade por eventual reclamação sobre a referida contribuição, eximindo o empregador de qualquer questionamento, ainda que judicial por responsabilidade pelo desconto.

§ 4º Os integrantes da categoria profissional que não concordarem com o desconto, deverão justificar a recusa no prazo MÁXIMO de 15 (quinze) dias, a contar da data da assinatura da presente CCT, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado em requerimento manuscrito de próprio punho com identificação com nome, CPF, endereço e assinatura do oponente (RECONHECIDA FIRMA DA ASSINATURA), enviados, EXCLUSIVAMENTE via correio, para o endereço Rua Rockefeller, 1127, sala 02, bairro Rebouças, Curitiba, Paraná). Aos trabalhadores associados do SINTRACON, conforme cláusula vigésima, não cabe à recusa ao pagamento da Contribuição Negociada.

§ 5º Não cabe aos empregadores se manifestarem perante seus empregados quanto à oposição ao desconto da referida CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, conforme esclarece a ORIENTAÇÃO 13 do CONALIS, dispondo sobre a atuação do MPT.

§ 6º É vedado ao empregador ou aos seus prepostos, assim considerados diretores, gerentes e os integrantes de departamentos administrativos e financeiros, de RH e da contabilidade, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir os empregados em proceder à recusa ao desconto, sendo-lhes igualmente vedados à elaboração de modelos de documento de oposição, para serem copiados pelos empregados.

§ 7º O empregador ou seus representantes que descumprirem as determinações contidas nesta cláusula e em especial ao parágrafo quinto, poderão ser responsabilizados, ficando sujeitos a eventuais sanções administrativas, civis e penais cabíveis, pelos atos antisindicais praticados.

§ 8º O desconto dos empregados e não repasse pelo empregador ao SINTRACON configura retenção dolosa, nos termos da lei.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO COLETIVO

Na hipótese de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho fica ajustado que o mesmo prevalecerá, no âmbito da empresa, sobre as estipulações da CCT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - NEGOCIAÇÕES ESPECIAIS

As empresas em dificuldade ou sob intervenção ou liquidação extrajudicial do Banco Central do Brasil, bem como aquelas em situações peculiares ou que demandem condição específica, tais como aquelas que efetuem associações sob qualquer forma permitida em Lei (cisão, fusão, incorporação), poderão negociar com o Sindicato dos Empregados condições especiais para o pagamento dos salários, forma de comissionamento, índices de correção salarial e haveres rescisórios.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - NEGOCIAÇÕES PERMANENTES

Ocorrendo alteração substancial na política salarial ou modificações significativas na situação econômica do País, as partes acordantes se comprometem a rediscutir as cláusulas da presente convenção.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PENALIDADE POR DESCUMPRIMENTO

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas deste instrumento, fica a parte infratora obrigada ao pagamento de multa igual a 10% (dez por cento) do salário da categoria, por cláusula descumprida, que reverterá em favor da parte prejudicada (funcionário ou sindicato).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CHEQUES

O empregador somente poderá cobrar de seu empregado o valor dos cheques sem fundo de clientes ou de terceiros, recebidos em pagamento, no caso de descumprimento, pelo empregado, das regras estabelecidas pelo empregador para tal forma de pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULTAS DE TRÂNSITO

A administradora empregadora poderá descontar do empregado multa por infração de trânsito cometida quando utilizar veículo a serviço da empresa, desde que comprovada sua autoria.

Parágrafo único. Em caso de eventual provimento de recurso administrativo junto ao DETRAN/PR, a empresa deverá devolver o valor descontado, até o mês seguinte à decisão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HOME OFFICE/TRABALHO REMOTO



Os trabalhos em Home office deverão obedecer à legislação em vigor. Além disso, deverá também ser obedecida a cláusula que trata do vale refeição.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL EXTRAORDINÁRIA

As empresas poderão solicitar ao SINTRACON o acompanhamento e formulação de ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO, para tratar de assuntos relacionados à PLR, homologação de férias coletivas, banco de horas, homologação de rescisão de contrato de trabalho, entre outros. Para tal, de forma autônoma e voluntária, pagarão ao sindicato profissional, e sem nenhum custo ou desconto de seus empregados (associados ou não ao SINTRACON) o valor extraordinário de R\$ 90,00 (noventa reais) por trabalhador da empresa.

Parágrafo único. A referida taxa será revertida para os serviços de assistência sindical e análise dos acordos coletivos por parte do SINTRACON.

Como contrapartida, o sindicato não deverá cobrar nenhuma outra taxa ou despesa assistencial da administradora que fizer a referida contribuição, pelo período estipulado no acordo coletivo de trabalho.

}

JOSELAINE APARECIDA DUBIELA
PRESIDENTE
SINDICATO TRAB EMPRESAS ADMINIST CONSORCIOS ESTADO PR

WILLIAM JEFFERSON MACIEL FERNANDES
DIRETOR
SINDICATO NACIONAL DOS ADMINISTRADORES DE CONSORCIO

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA DE APROVAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO

[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>.



