

Ilmo. Sr. Dr.

HERON DE OLIVEIRA

DD. SUPERINTENDENTE REGIONAL DO TRABALHO - SRTE/RS

Av. Mauá, 1013 - 9º andar - Centro

PORTO ALEGRE/RS

O **Sindicato Intermunicipal das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e dos Condomínios Residenciais e Comerciais no Rio Grande do Sul – SECOVI/RS**, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 46010.002088/00-12, inscrito no CNPJ sob o nº 89.137.574/0001-10, neste ato representado por seu procurador, Dr. Antônio Job Barreto, CPF: 412.948.740/04 OAB/RS 19.550, e o

Sindicato dos Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Comerciais e Residenciais do Estado do Rio Grande do Sul – SEMIRGS, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 24.400.003718/89, inscrito no CNPJ sob o nº 93.074.185/0001-60, neste ato representado por seu procurador, Dr. César Luis Piva, CPF: 219.349.240/91, OAB/RS 41.157, **comunicam** que, autorizados pelas assembléias, realizadas, respectivamente, em **17 de abril de 2009**, na Travessa Francisco de Leonardo Truda, nº 98 – 9º andar, em Porto Alegre/RS, e em **11 de março de 2009**, na Rua Pinto Bandeira, nº 513 – 2º andar, em Porto Alegre/RS, ajustaram **convenção coletiva de trabalho**, para base territorial no município de **SANTANA DO LIVRAMENTO**.

Nos termos do disposto no art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 06, de 06 de agosto de 2007, da Secretaria de Relações do Trabalho, requerem o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Para tanto, apresentam uma via original do instrumento a ser depositado, registrado e arquivado, e mais cinco vias originais para serem devolvidas às partes convenientes.

Porto Alegre, 15 de agosto de 2009.

Antônio Job Barreto – OAB/RS – 19.550,

CPF: 412.948.740/04.

Sindicato Intermunicipal das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e dos Condomínios Residenciais e Comerciais no Rio Grande do Sul – SECOVI/RS.

César Luis Piva – OAB/RS – 41.157,

CPF: 219.349.240/91.

Sindicato dos Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Comerciais e Residenciais do Estado do Rio Grande do Sul – SEMIRGS.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2009
BASE TERRITORIAL SANTANA DO LIVRAMENTO

Sindicato Patronal: Sindicato Intermunicipal das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e dos Condomínios Residenciais e Comerciais no Rio Grande do Sul – SECOVI/RS, registrado no MTE sob o nº 46010.002088/00-12, inscrito no CNPJ sob o nº 89.137.574/0001-10, neste ato representado por seu Presidente, **Sr. Moacyr Schukster**, CPF nº 004.066.860/68;

Sindicato Profissional: Sindicato dos Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Comerciais e Residenciais do Estado do Rio Grande do Sul – SEMIRGS, registrado no MTE sob o nº 24.400.003718/89, inscrito no CNPJ sob o nº 93.074.185/0001/60, neste ato representado por seu Presidente, **Sr. Mauro Silva**, CPF nº 453.691.510-91.

Abrangência: empregados em empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis residenciais e comerciais no Estado do Rio Grande do Sul, no município de **Santana do Livramento**.

01. REAJUSTE SALARIAL - Os salários dos empregados abrangidos pela presente convenção a partir de **1º de abril de 2009** serão recompostos no percentual de **6,50%** (**seis inteiros e cinqüenta centésimos por cento**), a incidir sobre os salários percebidos em abril de 2008.

02. REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL - A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base (1º/04/2008) será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admissão	Reajuste	Admissão	Reajuste
ABR/08	6,50%	OUT/08	2,62%
MAI/08	5,78%	NOV/08	2,07%
JUN/08	4,72%	DEZ/08	1,63%
JUL/08	3,73%	JAN/09	1,29%
AGO/08	3,09%	FEV/09	0,60%
SET/08	2,82%	MAR/09	0,25%

03. EMPREGADO NOVO - Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força da presente convenção, receber salário superior ao do mais antigo na mesma função.

04. COMPENSAÇÕES - Depois de calculada a recomposição salarial serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o prazo de vigência da convenção coletiva anterior, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antigüidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

05. SALÁRIOS NORMATIVOS - Ficam ajustados os seguintes salários normativos a partir de 1º de abril de 2009.

→ **R\$ 465,00** (quatrocentos e sessenta e cinco reais) para os empregados que exerçam as funções de **office-boy, durante o contrato de experiência;**

→ **R\$ 469,32** (quatrocentos e sessenta e nove reais e trinta e dois centavos) para os empregados que exerçam as funções de **office-boy, após o término do contrato de experiência;**

→ **R\$ 465,00** (quatrocentos e sessenta e cinco reais) para os empregados que exerçam as funções de **servente e faxineiro, durante o contrato de experiência;**

→ **R\$ 480,00** (quatrocentos e oitenta reais e doze centavos) para os empregados que exerçam as funções de **servente e faxineiro, após o término do contrato de experiência;**

→ **R\$ 516,42** (quinhentos e dezesseis reais e quarenta e dois centavos) para os **demais empregados, durante o contrato de experiência;**

→ **R\$ 548,61** (quinhentos e quarenta e oito reais e sessenta e um centavos) para os **demais empregados, após o contrato de experiência.**

06. DIFERENÇAS SALARIAIS - As diferenças salariais decorrentes da presente convenção coletiva de trabalho deverão ser satisfeitas **até o dia 30 de setembro de 2009.**

07. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – O empregado que completar 03 (três) anos de serviços consecutivos para o mesmo empregador perceberá, mensalmente, sobre o total da remuneração o percentual de 2% (dois por cento), a título de adicional por tempo de serviço.

§ 1º - A partir do 4º (quarto) ano de serviços consecutivos ao mesmo empregador, a cada ano a taxa terá acréscimo de 1 (um) ponto percentual, ou seja, no 4º ano o adicional por tempo de serviço será de 3% (três por cento), no 5º ano de 4% (quatro por cento) e assim sucessivamente.

§ 2º - Ninguém poderá perceber a título de adicional por tempo de serviço valor superior a
→ **R\$ 548,61** (quinhentos e quarenta e oito reais e sessenta e um centavos).

§ 3º - Para os efeitos da presente cláusula poderão ser compensados os adicionais por tempo de serviço, já pagos pelo empregador.

08. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS – As horas extraordinárias serão pagas com base nos seguintes adicionais: 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e 70% (setenta por cento) para as demais.

09. ABONO DE FALTAS – EMPREGADA GESTANTE – Em se tratando de empregada gestante, as empresas abonarão, sem prejuízo salarial, uma falta mensal para acompanhamento da gestação, mediante anotação médica na carteira de gestante, e as autorizadas pelo médico através de atestado que justifique a necessidade e o período de afastamento.

10. ABONO DE FALTAS – ESTUDANTES – Os empregados estudantes, matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, em dias de realização de provas finais de cada semestre ou quando da prestação de exames vestibulares, serão dispensados do trabalho por meio turno, desde que comuniquem à empresa com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e comprovem a realização das provas até 48 (quarenta e oito) horas após. Nessa hipótese as horas de trabalho correspondentes não serão descontadas e o afastamento não prejudicará o direito ao repouso remunerado.

11. ABONO DE FALTAS – INTERNAÇÃO HOSPITALAR – Em casos de internação hospitalar de filho incapaz, deficiente físico ou menor de 10 (dez) anos, as empresas abonarão as faltas de seus empregados que tiverem que ausentar-se do trabalho para o atendimento a esse filho. O direito aqui estabelecido não poderá exceder de 03 (três) dias consecutivos, limitando-se, no entanto, a 10 (dez) faltas por ano. A condição deverá ser comprovada.

12. AMAMENTAÇÃO – DESCANSO ESPECIAL – Para amamentar o próprio filho durante a jornada de trabalho, até que complete 06 (seis) meses de idade, a empregada terá direito de optar por dois descansos especiais de 01 (uma) hora cada ou por um único, de 02 (duas) horas.

13. ATESTADOS MÉDICOS – Os empregadores comprometem-se a aceitar, para todos os efeitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por:

→ Profissionais credenciados pelos sindicatos convenientes;

→ Profissionais vinculados ao SUS e às instituições municipais de saúde.

14. AUXÍLIO CRECHE - As empresas pagarão às suas empregadas que tenham filhos menores de 06 (seis) anos e por cada um deles, auxílio mensal no valor de **R\$ 68,51** (sessenta e oito reais e cinquenta e um centavos), facultando às empresas exigir a comprovação de despesas.

Parágrafo único - As empresas que oferecem creche sem custo, seja diretamente ou de forma conveniada, e aquelas que pagam algum tipo de auxílio relacionado à creche em valor superior ao aqui pactuado ficam liberadas do pagamento do valor convencionado no “caput”.

15. AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DA JORNADA - No período do aviso prévio o empregado poderá escolher a redução de duas horas, no início ou fim da jornada de trabalho. Escolhido o horário, qualquer alteração fica condicionada à concordância entre empregado e empregador.

16. AVISO PRÉVIO - DISPENSA - O empregado que, no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, comprovar a obtenção de novo emprego, terá direito a se desligar da empresa de imediato, recebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das demais parcelas rescisórias.

17. CONTRATO DE TRABALHO - READMISSÃO - Fica vedada a contratação a título de experiência, de empregado que já tenha trabalhado na função para a qual está sendo admitido na empresa recontratante.

18. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - As empresas contribuirão para o SECOVI/RS com importância equivalente a **02 (dois) dias** de salário de todos os seus empregados, beneficiados ou não pelo presente acordo, observado o valor devido no mês de **agosto** do corrente ano. O recolhimento deverá ser efetuado até o **dia 15 de setembro** do corrente ano, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante a ser recolhido, corrigido monetariamente pelo INPC-IBGE, acrescido de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Quando a empresa não possuir empregados ou o valor correspondente a 02 (dois) dias do salário dos empregados (2/30 da folha de pagamento), for inferior a **R\$ 50,00** (cinquenta), esta é a importância que deverá ser recolhida a título de Contribuição Assistencial Patronal.

Parágrafo único – As guias de recolhimento deverão estar acompanhadas de relação nominal dos empregados, devendo constar a data de admissão, salário-base, salário reajustado e a importância correspondente a cada empregado.

19. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS - Os empregadores integrantes da categoria econômica, por conta e risco do Sindicato dos Empregados e por decisão da Assembléia Geral da categoria profissional, descontarão de seus empregados integrantes da categoria profissional, beneficiados ou não pela presente convenção, a importância correspondente a **03** (três) dias de salário: um no mês de **setembro/2009**, outro no mês de **novembro/2009** e, outro, no mês de **dezembro/2009**, repassando os valores ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Comerciais e Residenciais do Estado do Rio Grande do Sul – SEMIRGS - respectivamente, até o dia **10/10/2009, 10/12/2009 e 10/01/2010**.

§ 1º - Os empregados admitidos no curso da presente convenção deverão pagar as mesmas três contribuições, sendo a primeira no mês subsequente a admissão e as demais nos meses seguintes ou, se for o caso e possível, nos meses mencionados no *caput*.

§ 2º - Em caso de inadimplemento da obrigação, a empresa ficará sujeita às penalidades previstas no Art. 600 da CLT.

§ 3º - Assegura-se aos empregados o direito de manifestar sua oposição ao desconto estipulado nesta cláusula. A manifestação deve ser feita, pessoalmente e por escrito, na sede do Sindicato Profissional, com cópia para a empresa, até dez dias antes do recebimento do primeiro salário reajustado. No ato da assinatura do documento o empregado deverá comprovar a data em que, normalmente, recebe seu salário.

§ 4º – Após encaminharem os recolhimentos ou juntamente com estes, deverão os empregadores encaminhar ao Sindicato Profissional relação nominal dos empregados,

devendo nela constar a data de admissão, salário-base, salário reajustado e a contribuição correspondente a cada empregado.

20. DESCONTO MENSALIDADES DO SINDICATO - As empresas deverão, quando do pagamento mensal dos salários, descontar as contribuições associativas devidas ao Sindicato Profissional, desde que autorizadas pelos empregados.

21. DESCONTOS SALARIAIS - Serão considerados válidos os descontos salariais efetuados pelo empregador, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, a título de fundações, cooperativas, previdência privada, transporte, seguro de vida em grupo, farmácia, convênio com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casa de saúde e laboratórios; convênios com lojas; convênios para fornecimento de alimentação, seja através de supermercado ou por intermediação do SESC ou Sesi e cesta básica.

Parágrafo único – Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

22. ESTABILIDADE NA APOSENTADORIA - Fica assegurada ao empregado que mantenha contrato de trabalho com seu empregador pelo prazo, mínimo, de 05 (cinco) anos ininterruptos, estabilidade provisória durante os 12 (doze) meses anteriores à implementação da carência necessária à obtenção da aposentadoria.

§ 1º - Para fazer jus à estabilidade prevista nesta cláusula deverá o empregado comprovar a condição junto ao empregador, mediante a apresentação da CTPS ou de qualquer outro documento idôneo.

§ 2º - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

23. ESTABILIDADE DE GESTANTE - Fica assegurada à empregada gestante que retorne de seu período de licença, estabilidade provisória de 90 (noventa) dias, contados a partir do dia especificado para seu retorno ao trabalho.

24. ESTABILIDADE RETORNO DE AUXÍLIO DOENÇA - O empregado que retornar de benefício previdenciário em razão de auxílio doença, terá assegurado o direito à estabilidade no emprego pelo período de 90 (noventa) dias, desde que apto a desempenhar a mesma atividade anterior.

25. INTERVALO ENTRE TURNOS - O intervalo entre um turno e outro de trabalho poderá ser dilatado, independentemente de acordo escrito entre empregador e empregado, até um máximo de 04 (quatro) horas.

26. JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO (Banco de Horas) - As empresas ou entidades representadas pelo primeiro conveniente poderão adotar a implantação de jornada flexível de trabalho, controlada por "Sistema de Créditos e Débitos de Horas Trabalhadas", em que as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal em determinados dias ou períodos sejam compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outros dias ou período.

§ 1º - A apuração e liquidação do saldo de horas será feita, trimestralmente, no final dos meses de março, junho, setembro e dezembro.

§ 2º - Sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva, nos meses de abril, julho, outubro e janeiro. Se o empregado for devedor de horas de trabalho não poderá sofrer qualquer desconto.

§ 3º - O excesso de jornada diária não poderá ser superior a 02 (duas) horas e a jornada total não poderá exceder o limite de 10 (dez) horas diárias.

§ 4º - As horas trabalhadas em domingos não poderão ser objeto de compensação.

§ 5º - Os empregadores que adotarem a jornada flexível ficam obrigados a manter registro de frequência, bem como controle de crédito ou débito de horas, que deverá ser informado ao empregado mensalmente.

§ 6º - Na ocorrência de rescisão contratual no curso do trimestre será adotado o procedimento ajustado no parágrafo segundo supra.

§ 7º - Para os empregados estudantes ou empregadas com filho menor de 12 (doze) anos de idade fica estabelecido que a faculdade outorgada às empresas no *caput* desta cláusula - restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação. Uma vez estabelecido, não poderá suprimi-lo sem a prévia concordância do empregado.

§ 8º - Para os empregados menores ou do sexo feminino será necessária a apresentação de atestado médico.

§ 9º - A faculdade estabelecida no *caput* desta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas insalubres, independente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

27. PIS - DISPENSA PARA SAQUE - Os empregadores dispensarão seus empregados para o saque das parcelas do PIS, sem prejuízo salarial, durante 02 (duas) horas de expediente da jornada de trabalho aqueles com domicílio bancário na cidade em que trabalham e por 01 (um) dia – expediente integral – aqueles com domicílio bancário em outro município.

28. QUADRO DE AVISOS - As empresas permitirão a divulgação em quadro de avisos, com acesso aos empregados, de editais, avisos e notícias do Sindicato Profissional conveniente, desde que não contenham matéria ofensiva ou de cunho político partidário.

29. QUEBRA DE CAIXA - Os empregados que exerçam exclusivamente a função de caixa perceberão verba indenizatória no valor de **R\$ 91,33** (noventa e um reais e trinta e três centavos) por mês, a título de quebra de caixa, ficando ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado para qualquer efeito legal.

30. RESCISÃO - PRAZO PARA PAGAMENTO - Quando da rescisão do contrato de trabalho, as empresas ficam obrigadas a procederem ao pagamento dos direitos rescisórios e às anotações que se fizerem necessárias na CTPS do empregado nos seguintes prazos: **a)** até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou **b)** até o décimo dia, contado da data de notificação da demissão, nos casos de indenização ou dispensa do cumprimento do aviso.

Parágrafo único - A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator ao pagamento da multa prevista no parágrafo oitavo do artigo 477, da CLT.

31. RESCISÕES – HOMOLOGAÇÃO – É obrigatória a assistência do Sindicato dos Empregados a todas as rescisões de contratos de trabalho e pedidos de demissão dos empregados da categoria com mais de 09 (nove) meses de contrato de trabalho, sob pena de nulidade plena do ato, respeitando o disposto no artigo 477 da CLT.

32. SALÁRIO - COMPROVANTE DE PAGAMENTO - O pagamento do salário será efetuado através de contra-recibo, assinado pelo empregado, em conformidade com o estabelecido na legislação vigente, fixando-se, ainda, que cópia será fornecida ao empregado quando do pagamento.

33. SALÁRIO DO SUBSTITUTO - Admitido empregado para a função de outro, dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

34. SEGURO DE VIDA - As empresas contratarão, às suas expensas, apólice de seguro de vida em grupo no valor de **R\$ 6.192,31** (seis mil, cento e noventa e dois reais e trinta e um centavos) por empregado, para o caso de morte, qualquer que seja a causa, e para o caso de acidente que gere invalidez permanente, também qualquer que seja a causa.

35. UNIFORMES - O uniforme de trabalho, quando exigido seu uso, será fornecido e pago pelo empregador em número máximo de 02 (dois) ao ano. O empregado, quando da substituição do uniforme ou em caso de rescisão contratual, deverá devolver o uniforme, qualquer que seja o seu estado de conservação.

Parágrafo único – No caso de substituição total ou parcial do uniforme, mesmo que já tenham sido fornecidos aqueles relativos ao ano em curso, as empresas comprometem-se a entregar as peças modificadas sem nenhum custo para o empregado.

36. DIVULGAÇÃO DO PLR - As entidades sindicais acordantes se comprometem a divulgar e incentivar os seus representados para implementar a lei da participação dos empregados nos lucros e resultados das empresas.

37. VIGÊNCIA - A presente convenção vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar de 1º de abril de 2009. As condições ora ajustadas não se incorporarão aos contratos individuais de trabalho depois de expirado o prazo de vigência.

Porto Alegre, 15 de agosto de 2009.

Moacyr Schukster,
CPF: 004.066.860/68.

Antônio Job Barreto - OAB/RS 19.550,
CPF: 412.948.740/04.

*Sindicato Intermunicipal das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e dos Condomínios Residenciais e Comerciais no Rio Grande do Sul – **SECOVI/RS.***

Mauro Silva,
CPF:453.691.510/ 91

César Luis Piva – OAB/RS – 41.157,
CPF: 219.349.240/91.

*Sindicato dos Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Comerciais e Residenciais do Estado do Rio Grande do Sul – **SEMIRGS.***