

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009 -2010

01 - Entidades signatárias e Área de Aplicação:

SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS E DOS EDIFÍCIOS EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DA ZONA SUL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SECOVI/ZONA SUL-RS, entidade sindical de primeiro grau, com sede na Rua Sete de Setembro 274, conj. 404, em Pelotas, inscrita no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, sob número 46000.026111/2006-41 (Alteração Estatutária), concedido por despacho publicado no D.O.U. em 09/11/2007, e no CNPJ sob número 00.276.158/0001-99, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. Sérgio José Abreu Neves, portador da RG 2636 OAB-RS e do CPF 005.322.150-87;

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS COMERCIAIS E RESIDENCIAIS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SEMIRGS, entidade sindical de primeiro grau com sede na Rua Andrade Neves, 155/131, em Porto Alegre, inscrita no Cadastro de Entidades Sindicais sob número 24400.003718/89 e no CNPJ 93.074.185/0001-60, neste ato representado pelo seu Presidente em exercício, Sr. Mauro Silva, portador da RG 7021198457 e do CPF 453.691.510-91;

Área de Aplicação: Arroio Grande, Bagé, Canguçu, Capão do Leão, Cerrito, Chuí, Cristal, Herval, Jaguarão, Morro Redondo, Pedro Osório, Pelotas, Pinheiro Machado, Piratini, Rio Grande, Santa Vitória do Palmar, São José do Norte, São Lourenço do Sul e Turuçu

02 – Reajuste Salarial

Os integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato Suscitante terão seus salários reajustados em 01 de abril de 2009 pela aplicação do índice de 6,50% (seis e meio por cento), a incidir sobre o salário devido em abril de 2008.

Parágrafo primeiro: Os salários dos empregados admitidos após 01/04/2008 serão reajustados mediante a aplicação dos seguintes índices, considerando sempre o mês em que ocorreu a admissão:

Admissão	Reajuste
ABR/08	6,50%
MAI/08	5,94%
JUN/08	5,40%
JUL/08	4,86%
AGO/08	4,32%
SET/08	3,78%

Admissão	Reajuste
OUT/08	3,24%
NOV/08	2,70%
DEZ/08	2,16%
JAN/09	1,62%
FEV/09	1,08%
MAR/09	0,54%

Parágrafo segundo: Os reajustes eventualmente concedidos após 01/04/2008, exceto aqueles provenientes da aplicação da norma coletiva anterior, de término de aprendizagem, de implemento de idade, de promoção, de transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, de equiparação salarial determinado por sentença transitada em julgado, poderão ser compensados com o percentual devido em função do caput da presente.

Parágrafo terceiro: As diferenças salariais decorrentes da presente convenção coletiva de trabalho poderão ser satisfeitas em uma única parcela até o quinto dia útil de agosto de 2009 ou em duas parcelas a primeira até o quinto dia útil de agosto de 2009 e a segunda até o quinto dia útil de setembro de 2009.

03 – Salários Mínimos Profissionais

Ficam instituídos os seguintes salários profissionais, vigentes a partir do mês de abril/2009:

Office boy, servente e faxineira R\$ 499,40

Para os demais empregados R\$ 541,20

04 – Adicional Por Tempo de Serviço

O empregado que completar 3 (três) anos de trabalho efetivo 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.

Parágrafo Primeiro: Fica garantido, a partir do quarto ano de serviço consecutivo ao mesmo empregador, a cada ano de serviço, o acréscimo de 1,00% (um por cento) sobre o adicional estabelecido no “caput” desta cláusula.

Parágrafo Segundo: Nenhum empregado poderá perceber, a título de adicional por tempo de serviço, valor superior a R\$ 541,20 (quinhentos e quarenta e um reais e vinte centavos).

Parágrafo Terceiro: Poderão ser compensados os adicionais por tempo de serviço já pagos pelo empregador.

05 – Horas Extras

As horas extraordinárias serão pagas e calculadas com base nos seguintes percentuais: 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e 70% (setenta por cento) para as demais.

06 – Estabilidade de Gestantes

Fica assegurada à empregada gestante que retorne de seu período de licença, estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, contados a partir do dia especificado para seu retorno ao trabalho.

07 – Estabilidade após o Auxílio Doença

O empregado que retorne 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.

08 – Aviso prévio/redução do horário de trabalho

O empregado, durante o aviso prévio, poderá escolher a redução de duas horas, no início ou fim da jornada de trabalho, caso não seja dispensado do cumprimento do mesmo. Escolhido o horário não poderá haver alteração sem concordância entre empregado e empregador.

09 – Aviso Prévio Proporcional

Os empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade, ou mais, com 5 (cinco) ou mais anos consecutivos na mesma empresa, ao serem demitidos terão direito a 45 (quarenta e cinco) dias de aviso prévio, desde que preencham ambos os requisitos.

10 – Aviso Prévio/dispensa

O empregado que, no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, provar a obtenção de novo emprego, terá direito a se desligar de imediato, recebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das demais parcelas rescisórias.

11 – Prazo Pagamento Rescisão

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficarão as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na **CTPS** 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, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Parágrafo Único: A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator ao pagamento da multa prevista no parágrafo oitavo do artigo 477, da CLT. A multa estipulada não será devida na hipótese de não comparecimento do empregado no local, dia e horário apazado, quando for notificado por escrito e mediante contra-recibo, para a satisfação dos valores rescisórios.

12. Rescisão de Contrato – documentos para a homologação

A homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), deverá ser agendada com antecedência mínima de cinco dias. Para a conferência deverão ser entregues, com antecedência mínima de dois dias, os seguintes documentos:

1. Termo de rescisão de contrato de trabalho, em cinco vias.
2. Aviso prévio ou pedido de demissão ou documento que especifique o motivo da justa causa invocada, em três vias.
3. Atestado demissional em três vias.
4. CTPS devidamente atualizada e anotada.
5. Formulário para encaminhamento do seguro-desemprego, se for o caso.
6. Livro ou Ficha de Registro de Empregados.
7. Comprovante de recolhimento da contribuição sindical, assistencial, dissídio e confederativa vencíveis a partir de janeiro/2009, tanto dos empregados como dos empregadores.
8. Comprovante de depósito do FGTS ou extrato da conta vinculada.
9. Recibos de salário dos últimos doze meses.

13 – Contrato de experiência/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.

14 – Dispensa para prestação de provas escolares

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 de seus pontos por meio turno, desde que comuniquem à empresa 48 (quarenta e oito) horas antes e comprovem a realização das provas até 48 (quarenta e oito) horas após. Nesta hipótese as horas de trabalho correspondentes não serão descontadas, não trazendo qualquer prejuízo à percepção do repouso semanal remunerado.

Parágrafo Único: Na hipótese de prestação de exames vestibulares em município diferente daquele onde trabalhe, a dispensa do ponto será de um dia, sujeitando-se, neste caso, a mesma comunicação e prazo estabelecidos no “caput” e igualmente sem prejuízo no salário e no repouso semanal remunerado.

15 – Dispensa Empregada Gestante

A empresa abonará a falta ao trabalho da empregada gestante, sem prejuízo salarial, no caso de consulta médica, mediante comprovação por declaração médica ou apresentação da anotação na carteira de gestante, respeitando um limite máximo de 4 (quatro) consultas mês.

16 – Dispensa internação hospitalar de filho

Em caso de internação hospitalar de filho incapaz, deficiente físico ou menor de 6 (seis) anos, as empresas abonarão as faltas de seus empregados que tiverem que se ausentar do trabalho para o atendimento a esse filho. O direito aqui estabelecido não poderá exceder de três dias consecutivos por internação, limitando-se, no entanto, a 10 (dez) faltas por ano. As condições deverão ser comprovadas.

17 – Dispensa para saque do PIS

Os empregadores dispensarão seus empregados durante 2 (duas) horas do expediente da jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para o saque das parcelas do PIS e, durante 1 (um) dia, quando seu domicílio bancário for fora da cidade.

18 - Dispensa para amamentação

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, de optar por dois descansos especiais de uma meia (1/2) hora cada, ou por um único de uma (1) hora.

19 – Auxílio creche

As empresas pagarão indistintamente, aos seus empregados que tenham filhos menores de seis (6) anos e para cada um deles um auxílio mensal no valor de 10% (dez por cento) do salário normativo de cada função, independentemente da apresentação de qualquer comprovante de pagamento.

Parágrafo primeiro: Caso o pai e a mãe trabalhem na mesma empresa este valor não será acumulativo, recebendo apenas a mãe o auxílio correspondente.

20 – Cópia dos recibos mensais

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 do mesmo. A assinatura não será exigida nos casos de depósito bancário ou crédito em conta corrente.

21 – Uniformes

Se exigido, o uniforme de trabalho será fornecido e pago pelo empregador em número máximo de 2 (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.

22 – Atestados Médicos

Os empregadores aceitarão para todos os efeitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais inscritos em seus respectivos Conselhos Regionais.

23 – Quadro Mural

As empresas permitirão a divulgação em quadro mural, com acesso aos empregados, de editais, avisos e notícias editadas pelo sindicato de empregados, desde que não contenham matéria de cunho político partidário ou ofensiva ao empregador.

24 – Compensação da Jornada

As empresas, respeitando o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal de 8 (oito) horas diárias até o máximo legal permitido, visando à compensação das horas não trabalhadas em outro dia, sem que seja esse acréscimo considerado como hora extra, ressalvando quando se trata de empregado menor ou do sexo feminino, existência de autorização médica.

Parágrafo Único: A faculdade estabelecida no “caput” desta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentes da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT, ou de acordos escritos.

25 – Adicional de função de caixa

Os empregados que exerçam exclusivamente a função de caixa perceberão verba indenizatória no valor de 15% (quinze por cento) do salário mínimo profissional aqui estabelecido, a título de quebra de caixa, ficando ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado para qualquer efeito legal.

26 – Descontos

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

27 – Estabilidade na Aposentadoria

Fica assegurada ao empregado que mantenha contrato de trabalho há mais de sete anos com o empregador, estabilidade provisória nos 12 (doze) meses anteriores a implementação de carência necessária a obtenção da aposentadoria.

Parágrafo Primeiro: Para fazer jus à estabilidade o empregado deverá comprovar a condição junto ao empregador.

Parágrafo Segundo: O previsto no caput desta cláusula não se aplicará nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa.

Parágrafo Terceiro: A concessão prevista no caput não se aplicará na hipótese de dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

28 – Seguro de Vida

As empresas contratarão apólice de seguro de vida em grupo no valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), por empregado, em caso de morte, qualquer que seja a causa, e acidente que gere invalidez permanente.

29 – Desconto de Mensalidades

As empresas deverão, quando do pagamento mensal dos salários, descontar as contribuições associativas devidas ao Sindicato Profissional acordante, desde que autorizadas pelos empregados.

30 – Desconto Assistencial Empregados

Os empregados componentes da categoria suscitada, por conta e risco do suscitante e por decisão da Assembleia Geral da categoria, descontarão de seus empregados associados ou não de seu sindicato, abrangidos ou não pelo presente acordo, importância correspondente a três dias de trabalho do seu salário: um dia (3,33%) no mês de agosto/2009, outro no mês de outubro/2009 e outro no mês de janeiro/2010, devendo os valores descontados serem repassados, EXCLUSIVAMENTE, ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais do Estado do Rio Grande do Sul - SEMIRGS, na conta nº 28475-3, agência nº 0430, Caixa Econômica Federal, até o dia 05/09/09, 05/11/09 e 05/02/10 respectivamente, sob pena de importância não

recolhida ou não descontada ser acrescida de multa de 10 % (dez por cento) além de correção monetária de juros de mora, em favor do suscitante.

Parágrafo Único - 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.

31 – Desconto Assistencial Patronal

Fica estabelecido que as empresas contribuirão para o **SECOVI/ZONA SUL-RS**, a título de Contribuição Assistencial com importância relativa a 10% da folha de pagamento do mês de agosto de 2009, já reajustado na forma aqui estabelecida, de todos os empregados, beneficiados ou não pela presente convenção coletiva; para quem não tem empregados a contribuição será de R\$ 54,12 (cinquenta e quatro reais e doze centavos), correspondente a 10% do maior salário normativo da categoria, já reajustado na forma aqui estabelecida. O recolhimento deverá ser feito até o dia 15/09/2009, sob pena de multa de 2% (dois por cento) sobre o montante a ser recolhido, corrigido monetariamente, acrescidos de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês. O referido pagamento se constitui em ônus das empresas representadas pelo **SECOVI/ZONA SUL-RS**.

Parágrafo Único: Nenhuma empresa, possuindo ou não empregados ou pessoa física empregadora, poderá contribuir a esse título com importância inferior a R\$ 54,12 (cinquenta e quatro reais e doze centavos), sob pena de multa e correção monetária, na forma prevista no “caput” dessa cláusula.

32 - Caixa - Impossibilidade de desconto de cheques:

É vedado às empresas descontarem de seus empregados que exerçam a função de caixa ou que trabalhem com numerário, valores relativos a cheques sem cobertura de fundos ou fraudulentamente emitidos, sempre que o respectivo empregado cumprir as formalidades exigidas pelo empregador para a aceitação de cheques.

33 - Atraso ao Serviço

Fica proibido o desconto do repouso semanal remunerado e dos feriados correspondentes, quando for permitido o trabalho do empregado que se apresentar atrasado ao serviço.

34 - Férias - concessão de forma antecipada

As empresas poderão conceder, por antecipação, férias aos seus empregados que ainda não contam com um período aquisitivo completo de férias.

Parágrafo único: Em caso de demissão ou dispensa, os valores antecipados poderão ser compensados no acerto rescisório.

35 - Férias - fracionamento

As empresas poderão conceder as férias anuais em períodos não inferiores a dez (10) dias corridos.

36 - Férias, termo inicial

O início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias nos quais a empresa não tenha expediente, seja integral ou parcial, ou em dias em que o empregado tenha direito ao gozo de folga em decorrência de prévio ajuste de compensação de horas de trabalho.

37 – Jornada de Trabalho (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 e não sendo elas compensadas no trimestre, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva.

§ 3º - O excesso de jornada diária não poderá ser superior a 2 (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.

38 – Regime Parcial de Horário.

As empresas poderão adotar Regime Parcial de Horário, para empregados novos, desde que não exceda 25 horas semanais de acordo ao Art. 58 da CLT.

39 - Vigência

As condições de trabalho aqui reivindicadas deverão vigorar pelo prazo de 12 (doze) meses a contar de 1º de abril de 2009.

Pelotas, 29 de junho de 2009.

Mauro Silva

Presidente

SEMIRGS – Sindicato dos
Empregados em Empresas de
Compra, Venda, Locação e
Administração de Imóveis
Comerciais e Residenciais do
Estado do Rio Grande do Sul
CPF: 453.691.510-91

Sérgio José Abreu Neves Presidente

SECOVI Zona Sul-RS – Sindicato
das Empresas de Compra, Venda,
Locação e Administração de Imóveis e
dos Edifícios em Condomínios
Residenciais e Comerciais da Zona
Sul do Estado do Rio Grande do Sul
CPF: 005.322.150-87