

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000920/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/04/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015468/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.102605/2022-19  
DATA DO PROTOCOLO: 20/04/2022

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

SIND.INTERMUNICIPAL EMPR.COMPRA,VENDA,LOC.E ADM.IMOV.E COND. RES.E COM.NO RS,  
CNPJ n. 89.137.574/0001-10, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

E

SIND EMP EMPRESAS COMPRA VENDA LOC ADMN DE IMOVEIS RGS, CNPJ n. 93.074.185/0001-60,  
neste ato representado(a) por seu ;

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 abril de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis**, com abrangência territorial em **Sant'Ana do Livramento/RS**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Ficam instituídos os seguintes pisos salariais mínimos:

I) A partir de 1º de abril de 2022:

a) **R\$ 1.421,87** (um mil quatrocentos e vinte e um reais e oitenta e sete centavos) para os empregados que exerçam as funções de **office-boy, de servente e faxineiro**;

b) **R\$ 1.486,33** (um mil quatrocentos e oitenta e seis reais e trinta e três centavos) para os demais empregados.

II) A partir de 1º de outubro de 2022:

**a) R\$ 1.502,92** (um mil quinhentos e dois reais e noventa e dois centavos) para os empregados que exerçam as funções de **office-boy, de servente e faxineiro;**

**b) R\$ 1.571,05** (um mil quinhentos e setenta e um reais e cinco centavos) para os **demais empregados.**

**Parágrafo único:** No caso de haver reajuste do salário mínimo nacional e acontecer de o valor fixado ser superior aos aqui ajustados, é assegurado ao empregado o direito de receber, no mínimo, o valor fixado para o salário mínimo nacional.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados representados pelo sindicato profissional acordante serão reajustados nas seguintes datas e índices:

**A) Em 1º de abril de 2022** os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados no percentual de **5,70%** (cinco inteiros e setenta centésimos por cento), a incidir sobre os salários percebidos em Setembro de 2021, resultantes da Convenção Coletiva de Trabalho ora revista.

**B) Em 1º de outubro de 2022** os salários dos empregados representados pela entidade profissional convenente serão majorados em **11,73%** (onze inteiros e setenta e três centésimos por cento), a incidir sobre os salários percebidos em Setembro de 2021, resultantes da Convenção Coletiva de Trabalho ora revista, **compensado, automaticamente, o reajuste previsto na alínea A** da presente cláusula.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O percentual de reajuste previsto nas alíneas “A” e “B” desta cláusula será aplicado até a parcela de R\$ 5.586,50 (cinco mil e quinhentos e oitenta e seis reais e cinquenta centavos) dos salários, e no que exceder este valor aplica-se a livre negociação com seus empregadores.

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL**

A taxa de reajustamento, em 01/04/22 e 01/10/22, do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base, 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, compensado no reajuste de outubro de 2022, automaticamente, o reajuste previsto para abril de 2022:

<b>Admissão</b>	<b>Reajuste 01/04/2022 – 50%</b>	<b>Reajuste 01/10/22 - 100%</b>
ABR/2021	5,70%	11,73%
MAI/2021	5,50%	11,31%
JUN/2021	5,00%	10,25 %
JUL/2021	4,69%	9,59 %
AGO/2021	4,16%	8,49 %
SET/2021	3,70%	7,54 %
OUT/2021	3,08%	6,26 %
NOV/2021	2,49%	5,05 %
DEZ/2021	2,06%	4,17 %
JAN/2022	1,69%	3,42 %
FEV/2022	1,35%	2,73 %
MAR/2022	0,85%	1,71 %

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE REAJUSTES CONCEDIDOS**

Após calculada a recomposição salarial serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o prazo de vigência da convenção coletiva anterior e da CCT principal até a presente data, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO MENSALIDADE DOS ASSOCIADOS**

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

#### **CLÁUSULA NONA - DESCONTOS SALARIAIS**

Serão considerados válidos os descontos salariais efetuados pelo empregador, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, a título de fundações, cooperativas, empréstimos, 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.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO EMPREGADO MAIS NOVO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO 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.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 por cento), 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\$ 1.193,28** (um mil cento e noventa e três reais e vinte e oito centavos).

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

§ 4º - A partir de **1º de outubro de 2022**, o teto previsto no § 2º será de **R\$ 1.261,30** (um mil duzentos e sessenta e um reais e trinta centavos).

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exerçam exclusivamente a função de caixa perceberão verba indenizatória no valor de **R\$ 198,50** (cento e noventa e oito reais e cinquenta 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.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

A partir de **1º de outubro de 2022**, o valor estabelecido no caput será de **R\$ 209,81** (duzentos e nove reais e oitenta e um centavos).

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO 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\$ 148,99** (cento e quarenta e oito reais e noventa e nove centavos), facultando às empresas exigir a comprovação de despesas.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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".

#### **PARÁGRAFO**

#### **SEGUNDO**

A partir de **1º de outubro de 2022**, o valor estabelecido no caput passará para **R\$ 157,49** (cento e cinquenta e sete reais e quarenta e nove centavos).

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA**

As empresas contratarão, às suas expensas, apólice de seguro de vida em grupo no valor de **13.471,02** (treze mil quatrocentos e setenta e um reais e dois 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.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

As empresas poderão optar em contratar a apólice de seguro nos termos fixados no "caput" da presente cláusula ou contratar seguro de vida em grupo, assistência funerária e social de acordo com as condições estipuladas nos parágrafos abaixo:

**§ 1º** - As empresas que optarem pelo seguro de vida em grupo, assistência funerária e social deverão enviar ao SEMIRGS as seguintes informações sobre todos os trabalhadores: NOME, CPF, Data de Nascimento, Nome da mãe, Função e Data de Admissão e formulário de indicação de cada trabalhador com assinatura com firma reconhecida por autenticidade, anexando cópia do termo de consentimento do empregado para tratamento dos dados pessoais, nos termos dos artigos 7º e 11 da Lei nº 13.709/2018.

**§ 2º** - O Seguro de vida em grupo, assistência funerária e social serão prestados pelo sindicato profissional – SEMIRGS, mediante a contratação da empresa Sancor Seguros Do Brasil S. A.

**§ 3º** - É de inteira responsabilidade da Sancor Seguros | Sancor Seguros Do Brasil S. A., CNPJ nº 17.643.407/0001-30, com sede na Av. Duque de Caxias, nº 882, - Edifício New Tower Plaza – Bloco II – Térreo, 4º e 5º andares – Maringá/PR – CEP 87.013-180 e ESCRITÓRIO COMERCIAL NA Av. Dr. Nilo Peçanha, nº 2424 – Loja 01 – Boa Vista – Porto Alegre/RS – CEP 91330-002, o pagamento das indenizações dos valores do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro.

O referido seguro tem as seguintes importâncias seguradas:

<b>COBERTURAS</b>	<b>TITULAR</b>
MORTE	25.510,20
MORTE ACIDENTAL	51.020,40
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL OU TOTAL	25.510,20
ASSISTÊNCIA/AUXÍLIO FUNERAL	3.477,63
AUXÍLIO CRECHE	521,46
INDENIZAÇÃO RESCISÓRIA PARA EMPREGADOR, POR ÓBITO (HOMOLOGAÇÃO) ATÉ O VALOR CITADO	2.400,00

**§4º** - O empregador se compromete a arcar com o custo de **8,95** (oito reais e noventa e cinco centavos), mensais, para cada um dos seus trabalhadores.

**§5º** - O SEMIRGS se responsabiliza pelo cumprimento e repasse dos valores pagos pelas empresas a seguradora, que será fiel cumpridora do seguro dos trabalhadores a partir do primeiro dia de cada mês, para tanto, a empresa deverá proceder ao pagamento, de **8,95** (oito reais e noventa e cinco centavos), por cada trabalhador, até o dia 10(dez) do mês subsequente, através de boleto bancário disponível para a instituição no site do SEMIRGS: [www.semirgs.com.br](http://www.semirgs.com.br) , caso não esteja disponível do site no SEMIRGS até 5 (cinco) dias antes do vencimento solicite-o através do telefone: (51) 3224-7168 ou e-mail: [semirgs@semirgs.com.br](mailto:semirgs@semirgs.com.br) . Com o devido pagamento fica garantido as coberturas e serviços do mês em curso. A instituição necessita atualizar a lista de inclusão e exclusão dos trabalhadores até o dia 20(vinte) de cada mês.

**§ 6º** - Caso a empresa esteja inadimplente com no mínimo dois boletos, com isso terão seus trabalhadores excluídos da apólice, o que implica no bloqueio das coberturas e serviços prestados, bem como gerará multa de 2% (dois por cento) e juros de mora de 1% (um por cento) por cada empregado, ao mês. As informações dos trabalhadores admitidos e ou demitidos devem ser informadas até o dia 20 (vinte) de cada mês, para emissão e ou baixa do Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais, e ainda, caso não seja feito o devido pagamento no valor do prêmio, ou seja, **8,95** (oito reais e noventa e cinco centavos), por trabalhador. Lembre-se que, essas informações precisam ser atualizadas junto à seguradora para não prejudicar a indenização em caso de sinistro.

**§ 7º** - Os trabalhadores admitidos ou demitidos a partir do dia 21 (vinte e um) deverão ser informados ao SEMIRGS no próximo mês para sua respectiva inclusão ou exclusão, sem prejuízo ao empregador.

**§ 8º** - A Seguradora determina que os trabalhadores aposentados por invalidez e ou afastados por doença não podem ser incluídos no seguro; caso os afastados por doença já estejam segurados os mesmos não poderão ser excluídos da lista mensal. Os trabalhadores que tem idade superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias não podem ser incluídos no seguro por força das condições contratadas, no entanto, os que já estiverem no seguro permanecerão segurados, independente da idade. As empresas que não conseguirem contratar o seguro acima referido e obtiverem junto às entidades acordantes declaração nesse sentido, ficarão dispensadas do cumprimento da presente cláusula.

**§ 9º** - Os benefícios desta cláusula, em nenhuma hipótese devem ser inferiores às garantias estipuladas no parágrafo terceiro.

**10º** - Para ter direito ao reembolso dos serviços oferecidos na cobertura de Assistência Funeral, o familiar deverá apresentar Nota Fiscal discriminada de todo serviço funeral. O valor reembolsado será de até **R\$ 3.477,63** (três mil quatrocentos e setenta e sete reais e sessenta e três centavos).

**§ 11º** - A seguradora determina que os trabalhadores não poderão ser inclusos duas vezes na mesma apólice, ou seja, duas vezes no mesmo seguro de vida em grupo, caso o trabalhador trabalhe em duas empresas. Nesse caso, entrar em contato com o SEMIRGS, para esclarecer a situação e tomar-se as devidas providências.

**§ 12º** - É necessário que a empresa e a seguradora, através da sua área própria, tenham em seus arquivos o “formulário de indicação de beneficiários assinado com firma reconhecida por autenticidade” no qual o segurado poderá indicar qualquer pessoa. Esse formulário poderá ser obtido via site ou e-mail: [semirgs@semirgs.com.br](mailto:semirgs@semirgs.com.br) ou telefone: (51) 3224-7168. Na falta desse formulário, o pagamento de indenização será conforme Código Civil Brasileiro, Arts. 792 e 793

**§ 13º** - O presente Seguro de Vida aplica-se a todos trabalhadores em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: Contrato de Trabalho por tempo indeterminado; Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive em período de experiência; Contrato de Trabalho Temporário e etc.

**§14º** - Fica a empresa isenta de responsabilidades de sinistros negados pela seguradora, provenientes de acidentes ocorridos com trabalhador(es) em data anterior ou posterior ao início de vigência da apólice.

**§15º** - As gestantes(trabalhadoras) receberão do SVG o valor total de **R\$ 521,46** (quinhentos e vinte um reais e quarenta e seis centavos), como auxílio creche por filho, sem custo para trabalhadora ou para empregadora. Para recebimento deste auxílio a trabalhadora deverá apresentar a certidão de nascimento autenticada e demais documentos preenchidos, disponíveis no site [www.semirgs.com.br](http://www.semirgs.com.br). O mesmo será pago em até 30 dias úteis após o recebimento da documentação. O pagamento deste auxílio poderá se dar por meio de cartão presente/cesta natalidade ou em espécie.

**§16º** - As empresas receberão um auxílio na homologação do empregado que vir à óbito no valor de até **R\$ 2.400,00** (dois mil e quatrocentos reais). Esse valor será pago mediante a apresentação da rescisão homologada pelo sindicato e demais documentos preenchidos junto ao SEMIRGS, no qual a seguradora terá até 30 (trinta) dias úteis para o pagamento.

**§17º** - Caso a empresa fique inadimplente, conforme ajustado no parágrafo 6º, e tenha algum empregado segurado com idade igual ou superior a 71 anos e/ou que esteja afastado, o mesmo não poderá ser reincluído no seguro de vida, mesmo que a empresa regularize suas pendências.

**§18º** - O empregado que receber o pagamento por Invalidez Permanente Total, não fará jus a cobertura por Morte e Morte Acidental, após o recebimento dessa indenização será opcional a permanência no seguro de vida, para receber somente o auxílio funeral.

**§19º** - As empresas que optarem pelo seguro de vida em grupo, assistência funerária e social estão isentas de cumprir com o caput da cláusula décima sétima (Seguro de vida), assim como os quatro meses da licença maternidade do auxílio creche previsto na cláusula décima sexta deste instrumento coletivo que será pago pelo seguro de vida em grupo.

**§20º** - A administração do seguro opcional é de inteira responsabilidade do SEMIRGS.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A partir de **1º de outubro de 2022**, o valor da apólice de seguro de vida em grupo será de **R\$ 14.238,87**(quatorze mil duzentos e trinta e oito reais e oitenta e sete centavos).

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO - PRAZO PARA PAGAMENTO**

Quando da rescisão do contrato de trabalho, as empresas ficam obrigadas a procederem com o pagamento dos direitos rescisórios e às anotações que se fizerem necessárias na CTPS do empregado no prazo de até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estabelecido que unicamente para efeitos da regra ajustada no *caput* da presente cláusula, que o termo "término do contrato", referido no parágrafo sexto do art. 477 da CLT, acontece no último dia trabalhado pelo empregado.

**Parágrafo Segundo:** Fica estabelecido que independente da forma adotada para a rescisão do contrato, ou seja, aviso prévio indenizado, trabalhado ou dispensado do cumprimento, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é de 10 (dez) dias, contados do último dia trabalhado.

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

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO**

O Sindicato Profissional poderá prestar serviço de conferência e de homologação dos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho dos empregados que forem demitidos. O serviço será prestado sem custo para as empresas e empregados que comprovarem a sua condição de contribuinte ao sindicato profissional.

Em sendo apresentados os documentos abaixo relacionados e pagas eventuais diferenças que forem apuradas, se houver concordância do empregado, o sindicato profissional poderá homologar o termo de quitação que se refere o Art. 507 da CLT.

Documentos a serem apresentados:

1. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;
2. Contrato Social da empresa ou carta de preposto quando a ex-empregadora não for representada por sócio gerente. O empregado poderá dispensar a apresentação da carta de preposto;
3. Aviso prévio/pedido de demissão;
4. Atestado médico demissional acompanhado, quando for o caso, do Perfil Profissiográfico Profissional;
5. Carteira de Trabalho atualizada;
6. Livro ou ficha de registro de empregados devidamente atualizado;
7. Recibos de pagamentos de salários, do décimo terceiro, das férias acrescidas do terço dos últimos cinco anos, podendo ser substituída pela ficha financeira do empregado;
8. Comprovante de depósito do valor líquido do TRCT e das diferenças que, porventura, tiverem sido apuradas;
9. Cartões ponto ou controles de jornada;
10. Demonstrativo de apuração das comissões, quando houver pagamento da parcela;
11. Extrato integral e atualizado da conta vinculada do FGTS e, se for o caso, comprovante de depósito da multa rescisória;
12. Comprovante de recolhimento das contribuições devidas pelo empregado assistido ao sindicato profissional e pelo empregador ao sindicato econômico.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

##### **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE 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.

#### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE RETORNO DO AUXILIO 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.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE 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.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 freqüência, 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.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALOS 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.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO**

Fica autorizada a adoção pelas empresas de sistema alternativo de controle eletrônico da jornada nos termos previstos na Portaria MTP 671, de 8 de novembro de 2021, hipótese em que as empresas ficam desobrigadas de observarem as regras fixadas na referida Portaria no que dispõe sobre o registro eletrônico do ponto.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O sistema eletrônico alternativo não deve admitir: I. Restrições à marcação do ponto; II. Marcação automática do ponto; III. Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e IV. Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

## Uniforme

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORME

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.

### Aceitação de Atestados Médicos

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

### Relações Sindicais

### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PATRONAL

As empresas contribuirão para o SECOVI/RS com importância equivalente a **02 (dois) dias** de salário, já reajustados, de todos os seus empregados, beneficiados ou não pelo presente acordo, observado o valor devido no mês de **Abril** do corrente ano. O recolhimento deverá ser efetuado até o **dia 15 de junho de 2022**, 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\$ 120,00** (cento e vinte reais), esta é a importância que deverá ser recolhida à 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 e a importância correspondente a cada empregado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL**

Os empregadores integrantes da categoria econômica, como intermediários, respeitado o disposto no art. 8º da CFB e no art. 611-B, XXVI, da CLT, descontarão dos seus empregados integrantes da categoria profissional, beneficiados ou não pela presente convenção, até a data estipulada para repasse, a importância correspondente a **R\$ 40,00 (quarenta reais)** no mês de **abril/2022** e o valor de **R\$ 40,00 (quarenta reais)** no mês de **outubro/2022**, repassando ditos 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 17/05/2022 e 05/11/2022.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados admitidos no curso da presente convenção deverão pagar as mesmas contribuições, sendo a primeira no mês subsequente a admissão e a outra no mês seguinte ou, se for o caso e possível, nos meses mencionados no “caput”.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Consigna o sindicato laboral conveniente que assegurará aos empregados o direito de manifestar sua oposição ao desconto estipulado nesta cláusula. A manifestação deve ser feita, pessoalmente e por escrito, até o **dia 16/05/2022** diretamente ao seu empregador, com cópia para o sindicato profissional.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Até dez dias após a data apazada para o pagamento, os empregadores deverão encaminhar ao sindicato profissional relação nominal dos empregados que sofreram desconto, devendo nela constar a data de admissão, salário-base, e a contribuição correspondente a cada empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os repasses feitos após o prazo estabelecido estarão sujeitos às penalidades previstas no Art. 600 da CLT.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As empresas e o sindicato patronal ficam isentos de qualquer responsabilidade por ter realizado o desconto da contribuição em questão e seu repasse ao sindicato laboral, devendo o empregado procurar diretamente ao sindicato profissional para quaisquer esclarecimentos, reembolso e multas eventuais. Qualquer outra penalidade financeira aplicada, a que título for, às empresas e ao sindicato patronal, serão de responsabilidade exclusiva do SEMIRGS.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **Disposições Gerais**

## **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA NAO INCORPORAÇÃO AOS CONTRATOS**

As condições ora ajustadas não se incorporarão aos contratos individuais de trabalho depois de expirado o prazo de vigência ajustado na cláusula primeira.

**MOACYR SCHUKSTER**

Presidente

SIND.INTERMUNICIPAL EMPR.COMPRA,VENDA,LOC.E ADM.IMOV.E COND. RES.E  
COM.NO RS

**LUCIA LADISLAVA WITCZAK**

Procurador

SIND.INTERMUNICIPAL EMPR.COMPRA,VENDA,LOC.E ADM.IMOV.E COND. RES.E  
COM.NO RS

**MAURO SILVA**

Secretário Geral

SIND EMP EMPRESAS COMPRA VENDA LOC ADMN DE IMOVEIS RGS

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA DO SINDICATO PROFISSIONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.