

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2005

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 MTE sob o nº 24.400.003718/89, inscrito no CNPJ sob o nº 93074185/0001-60;

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.

Abrangência: empregados em empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis residenciais e comerciais no Estado do Rio Grande do Sul, **com exceção dos municípios de** Arroio Grande, Bagé, Canguçu, Capão do Leão, Cristal, Herval do Sul, Jaguarão, Morro Redondo, Pedro Osório, Pelotas, Pinheiro Machado, Piratini, Rio Grande, Santa Vitória do Palmar, São José do Norte, São Lourenço do Sul, Agudo, Arroio do Tigre, Caçapava do Sul, Cacequi, Cerro Branco, Dona Francisca, Faxinal do Soturno, Formigueiro, Ibarama, Ivorá, Jaguarí, Julio de Castilhos, Mata, Nova Esperança do Sul, Nova Palma, Paraíso do Sul, Pinhal Grande, Quevedos, Restinga Seca, Santa Maria, Santana da Boa Vista, Santiago, São João do Polêsine, São Martinho da Serra, São Pedro do Sul, São Sepé, São Vicente do Sul, Segredo, Silveira Martins, Tupanciretã, Vila Nova do Sul, Anta Gorda, Arroio do Meio, Bom Retiro do Sul, Boqueirão do Leão, Colinas, Encantado, Estrela, Ilópolis, Imigrante, Lajeado, Mato Leitão, Muçum, Nova Bréscia, Cruzeiro do Sul, Pouso Novo, Progresso, Putinga, Relvado, Roca Sales, Teutônia, Travesseiro, Santa Clara do Sul, Sério, Venâncio Aires, Capitão e Santana do Livramento.

01 - REAJUSTE SALARIAL:

Os salários dos empregados abrangidos pela presente convenção serão recompostos no percentual de 6,08% (seis inteiros e oito centésimos por cento), a incidir sobre os salários percebidos em abril de 2004.

02 - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL:

A taxa de reajustamento 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:

Admissão	Reajuste
ABR/04	6,08%
MAI/04	5,65%
JUN/04	5,23%
JUL/04	4,70%
AGO/04	3,94%
SET/04	3,43%
OUT/04	3,25%
NOV/04	3,08%
DEZ/04	2,62%
JAN/05	1,75%
FEV/05	1,17%
MAR/05	0,73%

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 - Após 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 2005:

R\$ 325,60 (trezentos e vinte e cinco reais e sessenta centavos) para os empregados que exerçam as funções de office-boy, servente e faxineiro, durante o contrato de experiência;

R\$ 365,29 (trezentos e sessenta e cinco reais e vinte e nove centavos) para os empregados que exerçam as funções de office-boy, servente e faxineiro, após o término do contrato de experiência;

R\$ 413,60 (quatrocentos e treze reais e sessenta centavos) para os demais empregados, durante o contrato de experiência;

R\$ 442,20 (quatrocentos e quarenta e dois reais e vinte centavos) para os demais empregados, após o contrato de experiência.

06. 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 de 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\$ 442,20** (quatrocentos e quarenta e dois reais e vinte centavos).

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

07. 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.

08. 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.

09. 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.

10. 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.

11. AMAMENTAÇÃO – DESCANSO ESPECIAL – É assegurado às empregadas com filhos até 06 (seis) meses de idade, descanso especial de 02 (duas) horas por jornada para amamentação. A empregada poderá optar por dois descansos de 1 (uma) hora cada ou por um único de 2 (duas) horas.

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

- a) profissionais credenciados pelos sindicatos convenientes;
- b) profissionais vinculados ao SECOVIMED/RS;
- c) profissionais vinculados ao SUS e às instituições municipais de saúde;
- d) de plano de saúde ajustado em conformidade com a cláusula 41, que regula os SERVIÇOS DE SAÚDE, em substituição ao SECOVIMED/RS;
- e) de outro plano próprio do qual o empregado seja beneficiário, mesmo como dependente, caso em que a empresa ficará desobrigada de incluir esse empregado na relação de beneficiários do SECOVIMED/RS ou do plano próprio da empresa.

13. AUXÍLIO CRECHE - As empresas pagarão, às suas empregadas que tenham filhos menores de 07 (sete) anos e por cada um deles, auxílio mensal no valor de **R\$ 56,15** (cinquenta e seis reais e quinze centavos), independentemente da apresentação de qualquer comprovante.

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

14. AUXÍLIO DOENÇA - RETORNO - Ao empregado que retorne de benefício previdenciário em razão de auxílio doença será assegurado o direito à estabilidade no emprego pelo período de 90 (noventa) dias, desde que apto a desempenhar a mesma atividade que exercia quando do afastamento.

15. AUXÍLIO FUNERAL - No caso de falecimento de empregado, mesmo àqueles que estiverem afastados do trabalho em razão de doença, a empregadora pagará, a título de auxílio funeral, aos dependentes habilitados junto ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, juntamente com o saldo de salários, o valor de **R\$ 1.497,00** (hum mil, quatrocentos e noventa e sete reais).

16. AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DA JORNADA - A redução de duas horas diárias do horário normal de trabalho durante o aviso prévio, será observada no início ou no fim do expediente ou acumulada e gozada na última semana do período, a critério do empregado. A opção deverá ser exercida quando da concessão do aviso; feita, o horário não poderá ser alterado sem concordância entre empregado e empregador.

17. 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.

18. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL - Os empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade, ou mais, e com 5 (cinco) ou mais anos consecutivos na mesma empresa, ao serem demitidos terão direito a 45 (quarenta e cinco) dias de aviso prévio, mesmo quando o aviso for indenizado, desde que preencham ambos os requisitos.

19. CAIXA - IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO DE CHEQUES - É vedado às empresas descontarem de seus empregados que exercem as funções de caixa ou que trabalhem com numerários, valores relativos a cheques sem cobertura de fundos ou fraudulentamente emitidos, sempre que o respectivo empregado cumprir as formalidades exigidas pelo empregador para aceitação de cheques.

20. 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.

21. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - As empresas contribuirão para o SECOVI/RS com importância equivalente a **2 (dois) dias** de salário de todos os seus empregados, beneficiados ou não pelo presente acordo, observado o valor devido no mês de **junho** do corrente ano. O recolhimento deverá ser efetuado até o **dia 15 de agosto** 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. A contribuição mínima, para empresas que não possuem empregados, será de **R\$ 30,00** (trinta reais).

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

22. 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 julho/2005, outro no mês de setembro/2005 e, outro, no mês de dezembro/2005, 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 10/08/2005, 10/10/2005 e 10/01/2006.

§ 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.

23. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – ADIANTAMENTO - Ao empregado que formular requerimento no prazo e na forma fixados em lei, a empresa deverá pagar o valor correspondente à metade do crédito relativo à gratificação natalina até 2 (dois) dias antes do início das férias.

24. DESCONTO MENSALIDADES DO SINDICATO - As empresas ficam obrigadas a descontar, mensalmente, dos salários de seus empregados, desde que por eles autorizadas, as mensalidades devidas ao sindicato profissional, devendo o recolhimento ser efetuado até o décimo dia do mês subsequente ao desconto. O sindicato fornecerá guia de recolhimento acompanhada da relação de empregados associados. O desconto deverá corresponder àqueles empregados relacionados que tenham salários ou férias no mês correspondente.

25. 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.

26. ESTABILIDADE NA APOSENTADORIA - Fica assegurada ao empregado que mantenha contrato de trabalho com seu empregador pelo prazo mínimo de 5 (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 não se aplicará nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

27. 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.

28. FÉRIAS - CONCESSÃO DE FORMA ANTECIPADA - As empresas poderão conceder, por antecipação, férias aos empregados que ainda não contam com um período aquisitivo completo.

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

29. FÉRIAS - FRACIONAMENTO - Os empregados poderão requerer o fracionamento de férias em período não inferior a 10 (dez) dias corridos, sendo facultado aos empregadores conceder ou não o fracionamento.

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

31. 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 4 (quatro) horas.

32. JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO (Banco de Horas) - As empresas ou entidades representadas pelo segundo 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 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.

33. PIS - DISPENSA PARA SAQUE - Os empregadores dispensarão seus empregados para o saque das parcelas do PIS, sem prejuízo salarial, durante 2 (duas) horas de expediente aqueles com domicílio bancário na cidade em que trabalham e por 1 (um) dia, quando o domicílio bancário for em outra cidade.

34. 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.

35. QUEBRA DE CAIXA - Os empregados que exerçam exclusivamente a função de caixa perceberão verba indenizatória no valor de **R\$ 93,57** (noventa e três reais e cinquenta e sete 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.

36. 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.

37. RESCISÃO - MOTIVO DA JUSTA CAUSA - No caso de despedida motivada a empregadora deverá fornecer ao empregado documento que especifique a justa causa invocada para a rescisão contratual.

38. 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. A assinatura não será exigida nos casos de depósito bancário ou por crédito para saque por cartão magnético.

39. SALÁRIO DE ADMISSÃO - 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.

40. SEGURO DE VIDA - As empresas contratarão, às suas expensas, apólice de seguro de vida em grupo no valor de **R\$ 10.548,00** (dez mil, quinhentos e quarenta e oito reais) 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.

41. SERVIÇOS DE SAÚDE - As empresas com sede em Porto Alegre e nos municípios referidos na letra "e" infra se obrigam a prestar serviços de saúde a seus empregados, nas seguintes condições:

a) os serviços poderão ser prestados diretamente ou através de convênios com prestadores de serviços de saúde ou, preferencialmente, com o SERVIÇO SOCIAL DA HABITAÇÃO DO RIO GRANDE DO SUL – SECOVIMED/RS;

b) em relação à assistência médica, a obrigação limita-se a consultas e atendimento ambulatorial, no mínimo equivalente àquele prestado pelo SECOVIMED/RS na data da assinatura desta convenção;

c) quando os serviços conveniados pela empresa forem mais abrangentes do que aqueles disponibilizados pelo SECOVIMED/RS, a empresa poderá convênir com seus empregados a participação desses no custeio do convênio;

d) serviços odontológicos não serão obrigatórios;

e) poderão optar pelos serviços do SECOVIMED/RS as empresas estabelecidas nos municípios de Porto Alegre, Canoas, Esteio, Novo Hamburgo, São Leopoldo, Alvorada, Cachoeirinha, Viamão, Gravataí, Eldorado do Sul, Sapucaia do Sul e Guaíba;

f) as empresas que optarem pela prestação de serviços de saúde através do SECOVIMED/RS deverão recolher, mensalmente, através de guia própria e na forma determinada, a contribuição de custeio fixada pela Assembléia Geral do SECOVI/RS.

Parágrafo único - O SECOVIMED/RS é uma parceria entre o sindicato patronal e os sindicatos profissionais. Os serviços que se dispõe a prestar decorrem da contribuição de custeio e somente poderão ser usufruídos pelos beneficiários se tanto o empregador como o empregado estiverem em dia com suas obrigações sindicais. Comprovada a adimplência dos empregadores para com o SECOVIMED/RS e para com o SECOVI/RS, o atendimento será prestado sem nenhum ônus para os diretores e empregados de empresas imobiliárias.

42. TRABALHO AOS DOMINGOS - As empresas ficam autorizadas a manter plantões em domingos e feriados, unicamente nas atividades diretamente ligadas com o atendimento ao público para os serviços de locação e compra e venda de imóveis, observadas as seguintes condições: **a)** será opção do empregado trabalhar em domingos e feriados, quando convidado; **b)** os empregados não comissionados, quando optarem pelo trabalho nesses dias, receberão o salário correspondente às horas trabalhadas com adicional de 100% (cem por cento) e gozarão de folga em outro dia da semana; **c)** o empregador obriga-se a fornecer almoço para os empregados que trabalharem nos plantões aqui autorizados.

43. UNIFORMES - O uniforme de trabalho, quando exigido seu uso, 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.

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.

44. DIFERENÇAS SALARIAIS - As diferenças salariais decorrentes da presente convenção coletiva de trabalho deverão ser satisfeitas junto com a folha de pagamento de julho de 2005.

45. VIGÊNCIA - A presente convenção vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar de 1º de abril de 2005. As condições ora ajustadas não se incorporarão aos contratos individuais de trabalho após expirado o prazo de vigência.

Porto Alegre, 20 de junho de 2005.

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.

Cícero Pereira da Silva,
CPF: 442.157.620/49.

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.