

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

1. Entidades signatárias:

SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS E DOS EDIFÍCIOS EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DE SANTA MARIA – SECOVI SANTA MARIA, entidade sindical de primeiro grau, com sede na Rua Roque Calage nº08, 4º andar, em Santa Maria, inscrita no Cadastro de Entidades Sindicais sob número 46000.010049/95, e no CNPJ sob número 00570100/0001-53, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. Paulo Saul Trindade de Souza portador da RG 9054084034 e do CPF:716083970-68;

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS COMERCIAIS E RESIDENCIAIS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SEMIRGS RS., 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, Sr. Cícero Pereira da Silva, portador da RG:1012570949 e do CPF442157620-49.

2. Abrangência:

Esta Convenção Coletiva tem aplicação aos contratos de trabalho firmados pelas empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis comerciais e residenciais das cidades de: Agudo, Arroio do Tigre, Caçapava do Sul, Cacequi, Cerro Branco, Dilermando de Aguiar, Dona Francisca, Estrela Vermelha, Faxinal do Soturno, Formigueiro, Ibarama, Itaara, Ivorá, Jaguari, Jarí, Júlio de Castilhos, Mata, Nova Esperança do Sul, Nova Palma, Paraíso do Sul, Pinhal Grande, Quevedos, Restinga Seca, Santa Maria, Santana do Boa Vista, Santiago, São João do Polesine, São Martinho da Serra, São Pedro do Sul, São Sepé, São Vicente do Sul, Segredo, Silveira Martins, Toropi, Tupanciretã, Unistalda e Vila Nova do Sul (base territorial do SECOVI – SANTA MARIA).

3. Vigência: de 01/04/2006 a 31/03/2007.

4. Clausulamento:

1. REAJUSTE - integral/anual:

Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados, em 01 de abril de 2006, pela aplicação do índice de 7,5% (sete virgula cinco por cento) sobre o salário percebido em abril de 2005.

2. REAJUSTE – proporcional:

Os salários dos empregados admitidos a partir do mês de abril/2006 serão reajustados com base na seguinte tabela:

Abril/2005	7,50%
Mai/2005	6,88%
Junho/2005	6,25%
Julho/2005	5,63%
Agosto/2005	5,00%

Setembro/2005	4,38%
Outubro/2005	3,75%
Novembro/2005	3,13%
Dezembro/2005	2,50%
Janeiro/2006	1,88%
Fevereiro/2006	1,25%
Março/2006	0,63%

3. REAJUSTE - compensações

Depois de calculadas as recomposições salariais, serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o prazo de vigência do acordo anterior, exceto os provenientes do término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por Antiquidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

4. SALÁRIOS NORMATIVOS

Ficam instituídos os seguintes salários profissionais, vigentes a partir do mês de abril/2006:

- 1) Para os empregados que exerçam as funções de office-boy, servente e faxineira: R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais);
- 2) Para os empregados que exerçam a função de porteiros: R\$ 393,68 (trezentos e noventa e três reais e sessenta e oito centavos);
- 3) Para os demais empregados R\$ 441,87 (quatrocentos e quarenta e um reais e oitenta e sete centavos).

5. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - triênio

O empregado que completar 3 (três) anos de serviço 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.

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 Ninguém poderá perceber a título de adicional por tempo de serviço valor superior a R\$ 441,87 (quatrocentos e quarenta e um reais e oitenta e sete centavos).

Parágrafo terceiro: Poderão ser compensados para os efeitos da presente cláusula os adicionais por tempo de serviço já pago pelo empregador.

6. HORAS EXTRAS - adicional

As horas extraordinárias serão pagas e calculadas com base nos seguintes percentuais: 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e 100% (cem por cento) para as demais.

7. AUXILIO CRECHE

As empresas pagarão aos seus empregados (homens e mulheres) que tenham filhos menores de seis anos (6) e para cada um deles, um auxílio mensal no valor de 15% (quinze por cento) do salário normativo de cada função, independentemente da apresentação de qualquer comprovante de pagamento.

Parágrafo primeiro: O benefício pactuado no caput é devido a partir do retorno da licença maternidade.

Parágrafo segundo: 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 terceiro: Quando acontecer dos pais trabalharem para o mesmo empregador, somente é devida um auxílio mensal para cada filho.

8. AUXILIO ESCOLAR

Ao empregado matriculado em curso oficial de ensino ou que tiver filho menor de 15 (quinze) anos em igual situação será devido, semestralmente, a ser pago no mês de julho/2006 e fevereiro/2007, um auxílio escolar equivalente a 25% (cinquenta por cento) do salário normativo da categoria, mediante comprovação de frequência mínima de 70% (setenta por cento).

Parágrafo único: O auxílio previsto no caput fica limitado a um por empregado, independentemente do número de pessoas da família que preencha as condições pactuadas.

9. CAIXA - adicional por exercício da função

Os empregados que exerçam exclusivamente a função de caixa perceberão verba indenizatória no valor de 20% (vinte por cento) do maior salário normativo estabelecido neste acordo, a título de quebra de caixa, ficando ajustado que ditos valores não farão parte integrante do salário do empregado para qualquer efeito legal.

10. CAIXA – impossibilidade de desconto de cheques

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

11. SALÁRIO - substituído

Admitido empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido aquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

12. SALÁRIO – Comprovantes 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 do mesmo. A assinatura não será exigida nos casos de depósito bancário ou por crédito para saque por cartão magnético.

13. SALÁRIO - descontos

Serão considerados válidos, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, os descontos 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 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.

14. FÉRIAS – início

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados, dias de repouso ou que já houve compensação horária.

15. FÉRIAS – concessão de forma antecipada

As empresas poderão conceder, antecipadamente, férias aos seus empregados que ainda não tenham completado o período aquisitivo.

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

16. FÉRIAS – fracionamento

Os empregados poderão requerer o fracionamento de suas férias, desde que em períodos não inferiores há 10 dias corridos cada, sendo facultado aos empregadores conceder ou não o fracionamento.

17. FÉRIAS - adiantamento do DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O empregador fica obrigado a antecipar 50% (cinquenta por cento) do 13º salário do empregado por ocasião de suas férias desde que o mesmo encaminhe esta solicitação por escrito em até 48 horas após o recebimento do aviso de férias

18. ESTABILIDADE - gestante

É assegurada à empregada gestante uma estabilidade provisória de 90 (noventa) dias, contados do término da licença maternidade estabelecida no texto constitucional.

19. ESTABILIDADE - 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.

20. ESTABILIDADE - aposentadoria

É assegurada, ao empregado que mantenha contrato de trabalho com a mesma empresa, 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.

Parágrafo primeiro: Para fazer jus a estabilidade prevista nesta cláusula o empregado deverá comprovar a condição junto ao empregador.

Parágrafo segundo: 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.

21. 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 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.

22. ABONO DE FALTAS - gestante

As empresas abonarão, durante a gestação, uma falta a cada mês mediante a simples apresentação da carteira gestante anotada pelo médico, para fins de exames pré-natais.

23. 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 se que se ausentar do trabalho para o atendimento a esse filho. O direito aqui estabelecido não poderá exceder de três dias consecutivos, limitando-se, no entanto, a 10 (dez) dias por ano. A condição deverá ser comprovada, ficando restrita, no caso de pai e mãe trabalharem na mesma empresa a somente um deles.

24. ABONO – atraso ao serviço

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

25. DISPENSA - saque do PIS

Os empregados 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) dias, quando seu domicílio bancário for fora da cidade.

26. DISPENSA - amamentação

É assegurado às empregadas com filhos até 6 (seis) meses de idade, um descanso especial de 2 (duas) horas por jornada para amamentação. A empregada poderá optar por dois descansos de uma hora cada ou por um único de 2 (duas) horas.

27. ATESTADOS MÉDICOS - recebimento

Os empregadores aceitarão para todos os efeitos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais inscritos em seus respectivos Conselhos Regionais, credenciados pelos sindicatos profissionais ou conveniados ao SUS, ressalvados os casos de empresas que mantenham convênios ou serviços médicos próprios.

28. UNIFORMES - fornecimento

O uniforme de trabalho, quando exigido, será fornecido e pago pelo empregador, em número de dois por ano. O empregado, quando da substituição do uniforme ou no caso de rescisão contratual, deverá devolver o uniforme que lhe foi confiado, qualquer que seja o seu estado de conservação.

Parágrafo único: Quando da substituição total ou parcial do uniforme, mesmo que já tenham sido fornecidos os uniformes relativos ao ano, comprometem-se as empresas a entregar as peças modificadas sem nenhum custo ao empregado.

29. DOCUMENTOS E UTILIDADES - fornecimento:

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados:

1. Recibo de entrega de qualquer documento, inclusive, atestado de doença;
2. Cópia do recibo do pagamento mensal onde constem, discriminadamente, todas as verbas pagas, o número de horas normais e extraordinárias trabalhadas; o número de dias normais e de repouso semanais e/ou feriados; o total das comissões auferidas no mês e o valor atinente ao repouso semanal remunerado; o total das vendas que serviram de base de cálculo das comissões; o percentual das comissões; os descontos procedidos e o valor a ser depositado na conta vinculada do FGTS;
3. Quando exigido que seus empregados (as) trabalhem maquiados, o material adequado à tez do empregado (a), sem qualquer custo ou participação;
4. Documento em que especifique a justa causa invocada para a rescisão contratual;
5. Até trinta (30) dias após o pagamento das verbas rescisórias: relação de salários de contribuição para previdência social, inclusive, com a data de pagamento da contribuição.

30 – BENEFÍCIO SOCIAL APOIO FAMILIAR

Por esta cláusula fica convencionado que os Empregadores contratarão o plano de Benefício Social Apoio Familiar aprovado em Assembléia pelos Sindicatos Laboral e Patronal, com a finalidade de levar apoio e assistência ao trabalhador em caso de incapacitação permanente para o trabalho por perda ou redução da aptidão física, ou à sua família em caso de seu falecimento, dando condições à reestruturação familiar do empregado, tudo de conforme as disposições gerais à disposição nos Sindicatos.

1.1 DO CUSTEIO

As empresas contribuirão compulsória e mensalmente com o valor de **R\$ 8,40 (Oito reais e quarenta centavos)**, por trabalhador, contribuições estas que serão repassadas através de carnê próprio emitido pela Administradora do Benefício Social, como mandatária contratada pelos Sindicatos convenientes,

1.2 DOS SERVIÇOS SOCIAIS A SEREM PRESTADOS:

Manutenção de Renda Familiar: 12 (doze) parcelas mensais de R\$ 420,00 (Quatrocentos e vinte reais), vencendo a primeira 15 (quinze) dias após a entrega dos documentos comprobatórios da dependência econômica ou incapacitação permanente para o trabalho, através de Plano de Pecúlio administrado pela Bradesco Vida e Previdência;

Assistência Alimentícia: Entrega mensal de 50 kg de alimentos durante 12 (doze) meses, no valor total mensal de R\$ 160,00 (Cento e Sessenta Reais), entregues na residência do trabalhador incapacitado ou na da família do trabalhador falecido;

Atendimento 24 horas: Plantão 24 horas através do sistema telefônico 0800 133738, para solicitação da prestação dos serviços;

Cartões de identificação e procedimentos: Disponibilizados pela Administradora do Plano aos Sindicatos para distribuição aos empregadores os quais farão entrega compulsória a seus trabalhadores.

Fornecimento de Adesivo para divulgação do Benefício: Para ser afixado compulsoriamente nos estabelecimentos dos Empregadores em lugar visível e de fácil leitura pelos empregados.

Serviço Funeral: Prestação personalizada do serviço de funeral e sepultamento no valor de R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais). Ao comunicar o óbito, o dependente econômico do falecido poderá optar por serviço de menor custo, ou mesmo dispensá-lo

e receber em dinheiro a diferença, juntamente com as parcelas da Manutenção de Renda Familiar;

Assistência Financeira Imediata: R\$ 500,00 (quinhentos reais) em dinheiro ao dependente econômico do falecido em até 24 (vinte e quatro horas) horas úteis após a comunicação formal do falecimento. Em caso de o óbito ser comunicado após o funeral, a verba será paga juntamente com as parcelas da Manutenção de Renda Familiar.

Reembolso das Verbas Rescisórias: Em caso de falecimento, por qualquer natureza, ou incapacitação permanente do trabalhador, por perda ou redução da aptidão física, o Empregador será reembolsado até o limite de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais) do valor da rescisão trabalhista havida, com a simples apresentação da quitação.

O não cumprimento do aqui disposto importará no seu dever de indenizar em dobro, em dinheiro e à vista, as garantias e benefícios ora acordados, atribuídos ao trabalhador ou a seus dependentes, cujo recibo fará parte da rescisão trabalhista.

Deverá ser apresentado o carnê mensal quitado, sempre que houver a necessidade de comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

1.3 SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sem prejuízo do disposto acima, fica facultado aos empregadores a cumulatividade com Apólices de Seguro de Vida em Grupo em prol de seus trabalhadores.

Os presentes benefícios não têm natureza salarial, por não se constituírem em contraprestação de serviços, tendo o primeiro caráter compulsório e ambos serem eminentemente assistenciais.

31. CONTRATO DE TRABALHO - readmissão

Fica vetada a contratação, a título de experiência, de empregado que já tenha trabalhado na função para a qual está sendo admitido na empresa recontratante.

32. QUADRO DE AVISOS

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

33. BANCO DE HORAS – normas regulamentadoras

As empresas representadas pelo Sindicato econômico poderão adotar e implantar jornada flexível de trabalho controlada por “Sistema de Créditos e Débitos de Horas Trabalhadas”, no qual 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 períodos, respeitada a seguinte sistemática.

Parágrafo primeiro: A apuração do saldo de horas será feita no final dos meses de fevereiro, abril, junho, agosto, outubro e dezembro de cada ano.

Parágrafo segundo: Em feita a apuração e sendo o empregado credor de horas extras, o valor devido, com os adicionais previstos em lei ou na presente convenção, deverá ser pago juntamente com o salário dos meses de março, maio, julho, setembro, novembro e janeiro de cada ano. No caso de o empregado ser devedor de horas, nada poderá ser descontado.

Parágrafo terceiro: O excesso de jornada diária não poderá ser superior a duas horas e a jornada diária total não poderá exceder ao limite de dez (10) horas.

Parágrafo quarto: As horas prestadas em domingos e/ou feriados não poderão ser objeto de compensação e deverão ser satisfeitas com acréscimo de 100% (cem por cento).

Parágrafo quinto: Os empregadores que optarem pelo regime de compensação aqui acordado deverão adotar e manter controle diário da jornada diária cumprida pelo empregado, bem como o controle de crédito ou débito de horas, o qual deverá ser informado ao empregado mensalmente.

Parágrafo sexto: Na ocorrência de rescisão contratual no curso do bimestre, será adotado o procedimento ajustado no parágrafo segundo supra.

Parágrafo sétimo: 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 ser alterado ou suprimido sem a prévia concordância do empregado.

Parágrafo oitavo: Para os empregados menores ou do sexo feminino será necessário apresentação de atestado médico.

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

34. AVISO PRÉVIO – redução da jornada

A redução de duas horas diárias durante o período do aviso prévio será observada no início ou no final do expediente ou, ainda, acumulada e gozada na última semana do período a critério do empregado, devendo a opção ser exercida quando da concessão do aviso. Feita a opção, o horário não poderá ser alterado sem a concordância do empregador.

35. AVISO PRÉVIO - proporcionalidade

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.

36. AVISO PRÉVIO – dispensa de cumprimento.

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.

37. RESCISÃO – prazo para pagamento

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 do 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**.

38. RESCISÃO DE CONTRATO - assistência do sindicato

As rescisões de contrato de trabalho de empregados com 6 (seis) meses de serviço, serão feitas perante a entidade sindical profissional, nos termos da legislação vigente.

39. RESCISÃO DE CONTRATO – documentos para a homologação

A homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) de que trata a cláusula anterior 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, dissidial e confederativa dos últimos três anos, tanto dos empregados como das empresas.
8. Comprovante de depósito do FGTS ou extrato da conta vinculada.
9. Recibos de salário dos últimos doze meses.

40. Desconto Assistencial Empregados

Os empregados componentes da categoria suscitada, por conta e risco do suscitante e por decisão da Assembléia 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 julho/2006, outro no mês de setembro/2006 e outro no mês de dezembro/2006, 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 10/08/06, 10/10/06 e 10/01/07 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.

41. Desconto Assistencial Patronal -

Fica estabelecido que as empresas contribuirão para o SECOVI/SM com importância equivalente à R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) independente da empresa ter funcionários ou não; sendo ou não associada. O recolhimento deverá ser procedido da seguinte forma: R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais) pagos até o dia 10/07/2006 e R\$125,00 (cento e vinte e cinco reais) pagos em 10/08/2006, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante a ser recolhido, corrigido monetariamente, acrescido de juros de mora de 1,00 % (um por cento) ao mês. O referido pagamento se constitui em ônus da empresa.

42. DOCUMENTO - Guias de Recolhimento

A guia de recolhimento tanto da contribuição patronal como a dos empregados, deverá estar acompanhada de uma relação nominal dos empregados onde conste a data de admissão, salário-base, salário reajustado e a importância descontada de cada empregado.

43. VIGÊNCIA

A presente convenção vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses a contar de 1º de abril de 2006. As condições ora ajustadas não se incorporarão aos contratos individuais de trabalho depois de expirado o prazo de vigência.

Santa Maria, 17 de Junho de 2006.

Cícero Pereira da Silva
Presidente

SEMIRGS – Sindicato dos Empregados em
Empresas de Compra, Venda, Administração e
Locação de Imóveis Comerciais e Residenciais
do Estado do Rio Grande do Sul
CPF:442157620-49

Paulo Saul Trindade de Souza
Presidente

SECOVI/SM – Sindicato das Empresas de Compra,
Venda, Locação e Administração de Imóveis e dos
Edifícios em Condomínios Residenciais e Comerciais
de Santa Maria
CPF:716083970-68